

第2節 ドイツ連邦共和国 (Federal Republic of Germany)

労働施策

(参考) 1 ユーロ = 120.3 円 (2016 年期中平均)

- ・ 難民に対する「支援と要求」を基本理念として、ドイツ語やドイツの価値観を学ぶ統合コースの拡大や一定地域における連邦雇用庁の優先権審査の放棄等を定める統合法が2016年7月に成立し、2016年8月から施行された。
- ・ 派遣労働者に対する規制の再構築の流れを受け、派遣労働の柔軟性を確保しつつ、低賃金化や濫用の防止を目的とする派遣労働及び請負契約に関する法律が成立し、2017年4月1日から施行される。派遣期間の上限の設定や、遅くとも9か月後の均等待遇措置等が盛り込まれている。

1 経済情勢

実質 GDP 成長率は、2011 年に発生した欧州債務危機の影響を受け2012年は0.5%と成長が鈍化した。2013年から内需と世界経済の緩やかな回復を受け、2014年は好調な内需と輸出を背景に大きく拡大し、2015年は個人消費等の内需を原動力として堅調に推移した。2016年は1.9%と予測されている。

表 3-2-1 実質 GDP 成長率

年	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
						Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率	3.7	0.5	0.5	1.6	1.7	0.7	0.4	0.2

資料出所：ドイツ連邦統計局 (DESTATIS)

注：年は原数値の前年同期比で、四半期は季節調整値の前期比である。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

雇用・失業情勢は、安定的な経済成長の下で改善を続けており、2016年平均の登録失業者数は、前年比で約10万4千人減少し、269万1千人となり、前年に続き1991年以来の最低水準となった。登録失業率は、前年比で0.3ポイント減少し、6.1%となり、3年連続で最低水準を更新した。

(2) 実施機関

ドイツ連邦労働・社会省 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS) が施策を立案し、公法上の法人である連邦雇用庁 (Bundesagentur für Arbeit: BA) が、求職者への職業紹介、失業保険制度の運営及びその他の雇用・失業対策を実施している。

連邦雇用庁の本部はニュルンベルグにあり、州レベルでは10の地域総局 (Regionaldirektion)、地方レベルでは156の公共職業安定所 (Agentur für Arbeit: AA)

表 3-2-2 雇用・失業の動向

年月	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016				
							3月	6月	9月	12月	
労働力人口	40,838	41,186	41,351	41,713	41,961	42,160	-	42,800	42,787	43,446	-
就業者数	37,993	38,787	39,127	39,531	39,871	40,211	-	40,885	41,010	41,694	-
登録失業者数	3,238	2,976	2,897	2,950	2,898	2,795	2,691	2,845	2,614	2,608	2,568
登録失業率	7.7	7.1	6.8	6.9	6.7	6.4	6.1	6.2	6.1	6.0	5.9
(失業者数)	2,821	2,399	2,224	2,182	2,090	1,950	1,775	1,843	1,820	1,806	1,708
(失業率)	7.0	5.8	5.4	5.2	5.0	4.6	4.1	4.3	4.2	4.1	3.9

資料出所：ユーロスタット。ただし、登録失業者数と登録失業率はドイツ連邦雇用庁。

注1：失業率はドイツ連邦雇用庁が公表する登録失業率とドイツ連邦統計局が公表するILO基準の失業率がある。

登録失業率はドイツ連邦雇用庁の業務統計に基づいており、週15時間未満の有償の労働は就業と見なされず「失業」と見なされる点でILO基準の失業率と異なっている。

ILO基準の失業率は、他のEU加盟国と同じ定義が用いられている。

注2：労働力人口は15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口である。

注3：各期末の数値の登録失業者数と登録失業率を除き、全て各期の平均値。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

と約600の支所 (Geschäftsstelle) を運営している。
また、地方自治体と共同で303のジョブ・センターを設置している (2015年11月10日現在)。

(3) 雇用維持・促進施策

イ 職業紹介支援 (Vermittlungsbudget: VB)

連邦雇用庁は、失業者、失業のおそれのある者、又は職業教育訓練ポストを探している者へ社会保険加入義務のある仕事に就くための職業相談や助成金の支給等の職業紹介支援を行っている。

(イ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 § 44。

(ロ) 管理運営主体

連邦雇用庁。

(ハ) 財源

社会保険料 (労使折半)。

(ニ) 制度の対象者

失業者、失業のおそれのある者、又は職業教育訓練ポストを探している者。

(ホ) 失業者に対する支援

職業相談に加え、所轄の公共職業安定所の担当者との相談の結果、支援が必要だと判断された場合に、交通費を含めた仕事への応募や就業に必要な諸費用、職業訓練入学費用等が失業者個人の需要や様態に応じて支給される。

(ハ) 給付実績等

2015年に支援を受けた者の数は、1,329,604人であった。そのうち、「失業給付 I」の受給者は437,140人、「失業給付 II」の受給者は892,464人であった。

ロ 積極的職業統合措置 (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) への参加助成措置

職業訓練を希望する者、失業のおそれのある被用者及び失業中の者は、公共職業安定所又は公共職業安定所の委託を受けた実施機関による、職業統合を支援するため積極的職業統合措置へ参加することができる。特に、失業期間が長く、職業紹介に困難がある失業者に対しては支援の必要性を考慮した措置が行われる。

参加者は、事業主が実施する下記の措置の一部又は全部に参加する場合は、最長6週間まで、受講費用や受講に必要な旅費の助成を受けることができる。また、参加者が、第三者機関や民間職業紹介所で職業に必要とされる専門知識に関する支援を受ける場合は、最長で8週間の助成を受けることができる。

積極的職業統合措置では以下の支援がなされる。

- ① 職業教育訓練市場や就職先の紹介
- ② 職業紹介を行うに当たり、当該失業者にとって障害となるものの確定・削減・除去
- ③ 社会保険加入義務のある雇用の紹介
- ④ 起業活動への誘導
- ⑤ 就労の安定化

(イ) 積極的職業紹介クーポン

公共職業安定所は、措置の対象者に支援の条件を提示した上で、措置の目的と内容を決定し、積極的職業紹介クーポン (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein: AVGS) を発行することができる。このクーポンは、措置の対象者に対して民間の職業紹介機関を無料で利用することや、6週間の事業主による支援を受けることを可能とするもので、使用期間と使用地域に制限がある。

支援を提供する機関や事業主は措置の対象者が選択することができ、選択された機関や事業主は、措置の開始前に公共職業安定所にクーポンを提示する必要がある。

積極的職業紹介クーポンにおいては、労働時間又は職業訓練受講時間が少なくとも週15時間以上の、国内又はEU加盟国/欧州経済領域 (EWR)¹⁾における社会保険加入義務のある職業が紹介される。

■1) 欧州経済領域は、EU加盟国、アイスランド、ノルウェー及びリヒテンシュタインを含む。

社会保険加入義務のある職業紹介が成立した場合、連邦雇用庁からその民間の職業紹介機関に報酬が支払われる。報酬は原則²として2,000ユーロであるが、長期失業者や障害者に対しては2,500ユーロとなっている。さらに雇用開始後6週間目に1,000ユーロ、その後6か月間雇用が継続された場合に1,000ユーロが支払われる。(2016年1月現在)

(D) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」 § 45 及び 46。

(H) 管理運営主体

連邦雇用庁。

(二) 財源

社会保険料（労使折半）。

(ホ) 制度の対象者

公共職業安定所から職業紹介を受けている失業者及び失業のおそれのある者、職業教育訓練ポストを探している者並びに失業給付 I の受給者。

(A) 給付実績等

2015年における、積極的職業統合措置への参加者総数は1,235,994人、そのうち積極的職業紹介クーポンによる社会保険加入義務のある仕事への紹介数は35,050件であった。

ハ 雇用維持のための助成金

(イ) 景気変動を理由とした操業短縮労働者助成金

(Konjunkturelle Kurzarbeitergeld: KUG)

経済的要因又は不可抗力の出来事により、事業主が従業員を解雇することなく一時的に操業短縮を行ったことにより賃金の支払が減少した場合に、賃金補てんのための費用を事業主に支給する操業短縮労働者助成金 (Kurzarbeitergeld: KUG) のうち、フルタイムで働く通常の労働者を対象とするものである。

a 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」 § 95 ～ 109。

b 管理運営主体

連邦雇用庁。

c 財源

主に社会保険料（労使折半）。

d 制度の対象者

事業主及び従業員。

e 受給要件

事業主は、景気変動を理由として、労働報酬支払を伴う顕著な労働停止（労働停止1暦月ごとに事業所の3分の1以上の労働者について、月当たりの総労働報酬の10%以上を削減）が生じ、かつ操業短縮の合意を従業員から得ている場合、公共職業安定所へ操業短縮の申請を行うことができる。

f 給付内容

事業主は、操業短縮により削減された分の従業員の手取り賃金額 (Nettoarbeitsentgelts) の60%（扶養義のある子供がいる場合は67%）である「操業短縮労働助成金」の額を従業員に支払う。その後、事業主は、公共職業安定所に申請することにより支払賃金と同額の支給を受けることができる。支給期間は最長12か月である。

(ロ) 移行期操業短縮労働者助成金

(Transferkurzarbeitergeld: Transfer-Kug)³

企業経営の変更等に伴い、労働時間短縮による賃金削減を余儀なくされる従業員の解雇を防止し、従業員の新たな就業に向けた支援をすることを目的としている。

a 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」 § 111。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

■2) 措置の種類と規模、費用対効果により決定される。一括支給も可能であり、その場合は「社会法典第3編（SGB III）」 § 83の継続教育費用が適用される。
 ■3) 正式名称は「Kurzarbeitergeld zur Förderung der Eingliederung bei betrieblichen Restrukturierungen」。

b 管理運営主体
連邦雇用庁。

c 財源
社会保険料（労使折半）。

d 制度の対象者
企業経営の変更等に起因して労働時間短縮による賃金削減を余儀なくされる従業員に対して独立企業体 (betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit: beE)⁴において社会保険加入義務のある就労を継続させる事業主。

e 受給要件

- ① 「事業所組織法 (Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG)」 § 111に規定する企業経営の変更⁵により労働力が調整され、従業員に失業のおそれがあること。
- ② 操業短縮による影響を受ける従業員を、企業の製造工程から分離して独立企業体において継続雇用させ、労働市場への統合成果が期待できること又は、従業員が職業教育訓練を受講していること。
- ③ 事業主による労働時間短縮の届出が公共職業安定所になされていること。
- ④ 品質保証基準 (System zur Sicherung der Qualität) を採用すること。

f 給付内容

「操業短縮労働者助成金」の額と同額（削減された分の従業員の手取り賃金額の60%、子供がいる場合は67%）。支給期間は最長で12カ月間。

操業短縮労働者助成金には、他に建設業等における季節雇用者を対象とした季節的操業短縮労働者助成金 (Saison-Kurzarbeitergeld) がある。

表 3-2-3 操業短縮労働者助成金の申請者数の推移

	2013年	2014年	2015年
景気変動による操業短縮労働者助成金	388,505	259,339	225,816
移行期操業短縮労働者助成金	26,738	26,062	22,413
季節的操業短縮労働者助成金	168,208	225,601	187,630

(単位：人)

(II) 移行期給付 (Transferleistungen)

事業主による企業経営の変更⁶又は職業教育訓練終了により失業のおそれのある従業員が移行期措置へ参加する際に、当該事業主は公共職業安定所に申請することにより助成金を受け取ることができる。

移行期措置は、従業員に対する解雇通知後、退職までの期間に行われる、従業員の労働市場への統合を目的とするあらゆる措置⁷を指す。事業主が移行期措置の導入を決定するにあたっては、公共職業安定所が助言を行う。

a 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 § 110。

b 管理運営主体

連邦雇用庁。

c 財源

社会保険料（労使折半）。

d 制度の対象者

企業経営の変更等により失業のおそれのある従業員を、移行期措置へ参加させる事業主。

e 受給要件

移行期措置が、認定局 (Zertifizierungsstelle)⁸の許可を得た第三者によって実施され、次の要件を満たすこと。

- ① 移行期措置の目的が従業員の労働市場への統合に寄

■ 4) 独立企業体とは、使用者により創設された、企業内又は企業外での事業組織上独立したユニット (移行会社 Transfergesellschaft 等) で、労働市場の需要に即して能力訓練を受ける、失業の見込みのある被用者組織をいう。独立企業体は連邦雇用庁から助成金を受けることができる。

■ 5) 企業閉鎖、他の企業との吸収合併、全く新しい労働方法・製造工程の導入等。

■ 6) 企業経営の変更 (Betriebsänderungen) には、企業閉鎖、他の企業との吸収合併、全く新しい労働方法・製造工程の導入といった「事業所組織法 (BetrVG)」 § 111に規定するものを含む。

■ 7) 失業に対処するための心理的カウンセリング、短期間の職業訓練、職業訓練の必要性の決定、求職活動や応募書類の準備へのアドバイス、職業訓練を行う事業所を探すための支援、起業のためのカウンセリング、インターンシップ等。

■ 8) 連邦雇用庁、ドイツ認定機関 (Deutschen Akkreditierungsstelle)、専門機関が密接に協力し、最終的には認定局 (Zertifizierungsstelle) が認定する。2013年以降は毎年ドイツ認定機関 (Deutschen Akkreditierungsstelle) の審査を受ける。

与するものであること。

- ② 移行期措置が品質保障基準 (System zur Sicherung der Qualität)⁹を採用すること。
- ③ 計画終了時までの移行期措置の実施が確実であること。
- ④ 事業主が、措置費用の50%を負担すること。

f 給付内容

公共職業安定所は、移行期措置の費用の50%を助成する。最高額は助成を受ける従業員1人につき最大2,500ユーロとなる。(2016年1月現在)

ニ ミニジョブ (Mini-Jobs) / ミディジョブ (Midi-Jobs)

ミニジョブは、賃金平均月額が450ユーロ以下、又は年間の労働日数が3か月以下若しくは合計で70日以下の僅少の雇用 (geringfügige Beschäftigung) のことである¹⁰。

ミニジョブについては、最低賃金や休暇など通常の労働者と同様の労働の権利が認められる。一方で、労災保険は適用されるが、その他の社会保険 (医療、介護、失業) は適用されない。

ミニジョブの労働者は、社会保険料の支払いが免除される。ただし、賃金平均月額450ユーロ以下のミニジョブの労働者は、原則、年金保険が適用され、一定の年金保険料の支払いがある。

事業主は、一定の社会保険料、税金等を一括して支払う (額については、ミニジョブの形態等によって異なる)。

なお、賃金平均月額が450.01ユーロ以上、850ユーロ以下の雇用は、ミディジョブと呼ばれ、社会保険が適用される。ただし、労働者負担分の保険料については、所得に応じて減額される。一方で、事業主は、通常の保険料を負担する。

ホ 倒産手当 (Insolvenzgeld: InsG)

雇用関係のあった事業主の倒産等により企業活動が停

止され、労働報酬の一部又は全部が未払いになった被用者に対して支給される。

(イ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 § 165 ~ 172、175。

(ロ) 管理運営主体

連邦雇用庁。

(ハ) 財源

事業主が支払う割当金 (「社会法典第3編 (SGB III)」 § 358 ~ 361)。

(ニ) 制度の対象者

事業主の倒産等により労働報酬の一部又は全部が未払いとなっている被用者。

(ホ) 受給要件

事業主の倒産等により労働報酬の一部又は全部が未払いとなっていること。原則として倒産等により事業主との雇用関係が終了した後、2カ月以内に公共職業安定所に申請を行わなければならない。

(ハ) 給付内容

使用者が倒産し、破産手続開始前の3か月間の賃金を受け取っていない場合、未払いの手取り賃金額 (Nettoarbeitsentgelts)¹¹が公共職業安定所から支払われる¹²。また同時に、公共職業安定所から、3ヶ月間の未払いの総合社会保険料 (Gesamtsozialversicherungsbeiträge) (健康保険、介護保険、年金保険) や失業給付 I の社会保険料が支払われる。

(ト) 給付実績等

2015年の受給者 (元被用者) 総数は、83,680人であり、前年比約9,472人減となっている。

■ 9) Qualitätskriterien für erfolgreiche Transfermaßnahmen (http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Geldleistungen/Infobroschuere-Transferleistungen-12-2007.pdf)
 ■ 10) 2016年11月現在のミニジョブ従事者数は、連邦雇用庁によれば約742万8千人。(https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html)
 ■ 11) 総報酬額から所得税、教会税、連帯付加税、社会保険料等を差し引いた額。
 ■ 12) 支給額は失業給付 I (2 (6) イ参照) の毎月の社会保険料を算定する標準報酬額を超えない。

国際機関による経済見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ (労働施策)

スウェーデン

英国

EU

へ 起業助成金 (Gründungszuschuss: GZ)

失業者が起業活動をすることで失業状態を終了させる場合に、起業開始直後の数か月間の生活費や社会保険料をカバーするための助成金である。

2段階に分けて支給される。最初の6か月間は、生活保障のために最後に受給した失業給付 I 相当額に社会保険料の月額300ユーロを足した額となる。第2段階では、集中的に起業活動を行っていること及び当該起業活動を本業として行っていることが説明されるならば、さらに9か月間、社会保険料の月額300ユーロが支給される。

なお、受給期間終了後24か月間は、再度受給することができない。

(イ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 § 93。

(ロ) 管理運営主体

連邦雇用庁。

(ハ) 財源

社会保険料 (労使折半)。

(ニ) 制度の対象者

失業状態を終了させるために起業する者が対象である。起業活動に着手する際に、少なくとも150日間の失業給付 I の受給期間を残している必要がある。

起業者は起業活動を行うために必要な知識と技能を有することを説明する必要がある。また、起業者は公共職業安定所に対して、専門機関¹³⁾による起業能力の肯定的な見解を提示しなければならない。

(ホ) 給付実績等

2015年の受給者数は、26,083人。

ト 統合助成金 (Eingliederungszuschuesse: EGZ)

長期失業、障害、能力の不足や高齢等により困難な状況にある労働者を採用する事業主に対して支給される。

支給金額や期間は公共職業安定所又はジョブセンターにより、個別に決定される。賃金と事業主が負担する総合社会保険料の50%を上限に、支給期間は最長で12ヶ月であるが、障害者の場合は70%を上限として、最長24ヶ月支給される。

また、特に就職が困難な状況にある者は、以下のとおり特例が定められている。

① 障害の程度、種類により特に職業に就くことが困難である者は、70%を上限に最大60ヶ月支給される。加えて55歳以上の者は、最大96ヶ月支給される。

② 50歳以上の者は、2019年12月31日までに措置を開始した場合に限り、最長36ヶ月まで支給される。

支給開始から12ヶ月経過すると、1年につき10%ずつ支給額が減額されるが、支給額が30%を下回ることはない。深刻な障害を持つ者を採用した場合、減額の開始は支給が始まってから24ヶ月経過した後となる。

(イ) 根拠法令

「社会法典第3編 (SGB III)」 § 88 ~ 92。

(ロ) 管理運営主体

連邦雇用庁。

(ハ) 財源

社会保険料 (労使折半)。

(ニ) 制度の対象者

長期失業、障害、能力の不足や高齢であるといった困難な状況にある者を採用した事業主。

(ホ) 給付実績等

2015年の統合助成金の利用は149,545件であった。また、重度障害者の利用は9,034件であった。

■ 13) 産業会議所、商工会議所、手工業会議所、職能身分団体、業界団体及び金融機関を指す。

(4) 若年者雇用対策

イ 職業活動体験

ハウプトシューレ（基幹学校）¹⁴では職業活動体験は生徒の義務、リアルシューレ（実科学校）、ギムナジウムでは希望者による任意で行われる。体験する職場は、生徒が自分で各事業所に電話連絡したり、応募して見つけてきたものであり、何度でも体験できる。学校はこの実習期間中、授業参加義務を免除している。職業体験の分野は、レストラン、郡役所、旅行代理店、運送会社、動物保護施設など多岐にわたっている。

その他、学校から職業生活への円滑な移行を支援するための制度である職業教育訓練のデュアルシステムがある（2（7）イ（イ）参照）。

(5) 高齢者雇用対策

かつては若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大のため、高齢労働者の早期引退を推進していた。しかし、2007年に老齢年金の標準支給開始年齢の65歳から67歳への段階的な引上げ等が決定された（社会保障施策「2（1）年金制度」参照）ことや、高齢者の就業促進を掲げるEU雇用戦略等により、近年は高齢者の就業を促進する方向に政策転換している。（フレキシブル年金法は、社会保障施策6（1）参照）

(6) 失業保険制度等

失業等の場合における生活保障制度の大枠としては、社会保険料を財源とする失業給付Ⅰ（「社会法典第3編（SGB III）：就労促進」と税を財源とする失業給付Ⅱ（「社会法典第2編（SGB II）：求職者に対する基礎保障」とがある。

イ 失業給付Ⅰ（Arbeitslosengeld I: Alg I）

社会保険料を財源とする給付であり、失業給付の受給者に対しては、現金給付が支給される失業給付に加え、職業紹介、職業相談、起業支援策等の支援が実施される。

(イ) 受給要件の緩和（時限措置）

2018年12月31日までの間は、離職前2年間における保険料納付期間が12ヶ月以下の者は以下の条件を満たせば権利取得期間の要件が6か月に緩和される。

- ① 離職前の2年間に最低でも6ヶ月間社会保険加入義務のある仕事に就いていること。
- ② 雇用契約が当初から10週間を超えない期間であること。
- ③ 過去12ヶ月間の総労働賃金、離職前最終日からさかのぼって、社会法典第4編第18条第1項による基準値¹⁵を超えていないこと。

表 3-2-4 失業給付Ⅰ（Arbeitslosengeld I: Alg I）

名称	失業給付Ⅰ	
根拠法	社会法典第3編（SGB III）	
運営主体	連邦雇用庁。ただし給付業務は公共職業安定所。	
被保険者資格	労働報酬を得て働く被用者と職業訓練受給中の者は強制加入（ミニジョブ従事者は適用除外。法定老齢年金の受給年齢に到達する者は適用除外。）	
受給要件	被保険者期間等	失業給付の権利取得期間（Anwartschaftszeit）を満たしていること（離職前2年間において通算12か月以上保険料を納付していること）。
	離職理由	自発、非自発を問わない。
	その他	失業していることと公共職業安定所に失業登録していること。
給付期間、水準	離職前5年間における被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6か月間から24か月間の給付を受けることが可能。 給付額は離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から算定される純報酬額（Nettoentgelt）に応じ、子供がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%。	
財源	保険料	原則3.0%（労使折半）
	公費負担	不足分は政府負担
実績	受給者数	833,837人（2015年）（前年比約5万4千人減）
	支給総額	約148億2,000万ユーロ（2015年）
	基金残高等	—

■ 14) 中等教育機関で、卒業後に企業内職業訓練を受ける者が主として進む5年制の学校のこと。

■ 15) 2015年：（西）34,020ユーロ、（東）28,980ユーロ

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
（労働施策）

スウェーデン

英国

EU

表 3-2-5 失業給付 I 給付期間 (2008年1月1日以降)

年齢	被保険者期間 (離職前5年間の月数)						
	12か月以上	16か月以上	20か月以上	24か月以上	30か月以上	36か月以上	48か月以上
50歳未満	6か月	8か月	10か月	12か月	15か月	18か月	24か月
50歳以上55歳未満							
55歳以上58歳未満							
58歳以上							

④ 公共職業安定所にこれらの内容を提示し、証明していること。

(D) 失業給付の停止 (Sperrzeit)

失業者が、以下に該当した場合には、行為の内容に応じて、12週間から1週間までの期間で、「失業給付 I」の給付が停止される。

- ① 自己都合退職の場合
- ② 公共職業安定所によって紹介された職に就くことを拒否した場合
- ③ 積極的職業統合措置等への参加を拒否した場合 等

□ 失業給付 II (Arbeitslosengeld II: Alg II)

自身の資金をわずかしか、あるいは全く持たない者であって就労が可能な者「就労可能な要扶助者 (erwerbsfähige hilfebedürftige Personen: eHb)」に対して、生計を維持するために不可欠な最低生活水準を保障するために必要な給付を行う制度である。

2005年1月1日から施行された「ハartz第IV法 (Hartz IV)」により、社会扶助 (Sozialhilfe)¹⁶の受給者から就労可能な層を抜き出して失業扶助 (Arbeitslosenhilfe)¹⁷と統合し、「社会法典第2編 (SGB II)」において就労可能な要扶助者を対象として制定した求職者のための基礎保障である。失業者本人 (就労可能な要扶助者) には失業給付 II が支給され、失業給付 II の給付のレベルは社会扶助と同一基準に設定されている。

【参考】 就労可能でない要扶助者に支払われる社会手当

就労可能な要扶助者が、就労可能でない要扶助者と需要共同体で生活している場合には、就労可能でない要扶助者は、社会手当を受けることができる。就労可能な要扶助者である本人と需要共同体で生活する者とは以下の者をいう。

- ① 就労可能な要扶助者のパートナー (以下のような場合も含む)
 - ・ 一時的に離れて生活している配偶者
 - ・ 一時的に離れて生活している生活パートナー
 - ・ 就労可能な要扶助者と共通世帯で暮らし、互いの意思を合理的に評価し、相互に責任を負い保証しあう者 (責任共同体・保証共同体におけるパートナー)¹⁸。
- ② 就労可能な要扶助者又はそのパートナーの子であって、世帯を同じくし、25歳以下、未婚で、みずからの資産、資金では生活できない者。
- ③ 就労可能な要扶助者が、未婚で25歳以下である場合、世帯を同じくするその両親、又はその片親及びそのパートナー¹⁹

(イ) 根拠法令

「社会法典第2編 (SGB II)」。

(D) 管理運営主体

ジョブ・センター (Job Center)。

■ 16) 社会扶助は、日本の生活保護に相当する困窮者保護制度 (社会保障施策「4公的扶助制度」参照)。就労が困難な生活困窮者に対して支払われる公的扶助であり、就労が可能な者を対象とする失業給付とは排他的な関係にあり、併せて受給することはできない。

■ 17) 失業扶助は、失業保険と生活保護の間に位置する制度で、1918年に法制化され2004年まで継続した。主に失業保険の給付期間が満了した者を対象とし、離職前の賃金に対応する給付を無期限に行うものであったため、失業の長期化とともに財政負担が増大した。

■ 18) 互いに関して責任を負い、保証しあう互いの意思は、例えばパートナーが1年以上一緒に暮らしている、共通の子と暮らしている、子や構成員を扶養している、若しくは他者の所得や資産を自由に使う権限を与えられている場合に存在すると推定される。

■ 19) 例えば、就労可能な要扶助者 (eHb) が16歳であった場合、世帯を同じくする両親、片親、片親のパートナーが社会手当を受けられることが想定される。

(ハ) 財源

ドイツ連邦政府の一般財源（税金）。ただし、住居費と暖房費は地方自治体と連邦政府の一般財源（税金）。

(ニ) 制度の対象者

15歳以上65歳未満²⁰の就労可能な要扶助者²¹と需要共同体（Bedarfsgemeinschaft: BG）²²で生活する者が日常的にドイツに居住する者²³である。

就労可能（erwerbsfähige）とは、1日当たり3時間以上就労可能であることである。要扶助（hilfebedürftige）であるとは、本人及び本人と需要共同体において生活する者が生活するために必要となる額を本人の能力と資金では十分に満たすことができない状況にあることをいう。

(ホ) 受給要件

就労可能であることや要扶助性が存在することが必要である。

なお、失業は要件ではなく、扶助が必要である自営業者や、ミニジョブ従事者も支給対象となる。

- a 15歳以上65歳未満であること。
- b 1日3時間以上は就労できる者であること。
- c 適当な仕事に就き、資産や収入を利用して自身の生計を十分に確保できない状態にあること。

要扶助性を判断するに当たっては、原則として、財政

的支援を受けようとする前に、まず自身の保有する資金を生活費に充当しなければならない。資産の保有に関しては、現金は本人及び本人の配偶者（内縁を含む）それぞれが、年齢1歳ごとに150ユーロ（最低3,100ユーロ～最高9,750ユーロ）認められる。また年金目的の貯蓄は、別途、年齢1歳ごとに250ユーロ（最高16,250ユーロ）認められる。

なお、失業給付Ⅱ受給者の早期就職への第一歩として、就労する習慣を身につけさせることを目的とした1ユーロジョブ（Arbeitsgelegenheiten Mehraufwandsentschädigung）が利用されている。失業給付Ⅱ受給者は、福祉団体、地方自治体等が提供する公共的な仕事に従事し、失業給付Ⅱに加え一時間当たり1～2ユーロの賃金を得ることができる。

(ハ) 給付内容

離職前の賃金に関わりなく、生活に最低限必要な金額を保障するものである。給付期間の制限はない。

就労可能な要扶助者は、以下のa～eを受給することができる。

- a 基準給付（Regelbedarf：RL）
生計を総括的に満たす給付である。
- b 追加給付（Mehrbedarfe）
基準給付では生活が維持できない者（妊婦、未成年

表 3-2-6 基準給付月額（2017年1月1日以降）

成人（18歳以上）			未成年（18歳未満）		
本人		需要共同体（BG）において生活する者			
基準給付段階1	基準給付段階2	基準給付段階3	基準給付段階4	基準給付段階5	基準給付段階6
単身者/ひとり親/未成年のパートナーがいる者	双方とも成人のカップル（成人1人につき）	25歳未満で、需要共同体（BG）において生活する者	14～17歳	6～13歳	0～5歳
409ユーロ/月	368ユーロ/月	327ユーロ/月	311ユーロ/月	291ユーロ/月	236ユーロ/月

資料出所：「社会法典第2編（SGB II）」§20及び§23

■ 20) 上限年齢は、老齢年金の受給開始年齢に対応しており、老齢年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、2012年から2029年までに段階的に65歳から67歳へ引き上げられる。
 ■ 21) 老齢年金受給者、施設入居者、職業教育訓練の受講生、学生は給付の適用対象とはならない。
 ■ 22) 需要共同体（Bedarfsgemeinschaft: BG）とは日本語の「世帯」に相当する。
 ■ 23) 外国人の場合は、ドイツにおいて就労を目的とする滞在許可を有しているか又は滞在許可の取得が可能な場合に給付を受けることができる。ただし滞在期間のうち最初の3ヶ月間は、原則受給不可。

国際機関による経済見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

のひとり親、障害者、健康上の理由から高額のコストがかかる食事を必要とする等）は、補足的に追加給付（Mehrbedarfe）を受けすることができる²⁴。

c 住居と暖房のための給付

（Leistungen für Unterkunft und Heizung）

住居費²⁵と暖房費は、その額が適切である限り実費負担額を地方自治体から受け取ることができる。連邦政府は給付費用の一部を負担する。

d 万が一の場合の特別な給付

（Abweichende Erbringung von Leistungen）

生計を脅かすような損失、損傷、物品の窃盗等が発生する可能性がある場合は、現物給付（原価）や貸付金としての金銭給付を受け取ることができる。

e 教育パッケージ（Bildungspaket）

扶助が必要な家庭の子供に対して、教育と社会参加を推進するための現物給付（学用品、学校遠足、個別の学習支援、学校での昼食、音楽やスポーツクラブ等への参加）を行っている。

(ト) 違反時の制裁

a 失業給付Ⅱの受給者に対する制裁の内容

比較的軽い違反（相談日にジョブセンターに来ない場合等）は基準給付が10%減額される。正当な理由なく、合理的な就労のあっせん等を拒否する等の義務違反を行った場合は、初回の義務違反で基準給付が30%減額される。さらに2度目の義務違反があった場合は基準給付が60%減額され、1年間に3回の義務違反を重ねると、失業給付Ⅱの請求権がなくなる。

b 制裁期間

制裁期間は一律3か月間（25歳未満は6週間）。

(フ) 給付実績等

2015年における失業給付Ⅱの受給者数は4,327,206人（前年比約78,487人減）、社会手当（Sozialgeld: SG）²⁶の受給者数は1,722,304人（前年比約11,603人増）であった。これらの失業給付Ⅱと社会手当を含めた支出総額は146億6,590万ユーロ。この他、主として地方自治体が支給する宿泊、暖房費は連邦政府と地方自治体を合わせて140億3,135万ユーロ。

ハ パートタイム就労失業給付
（Teilarbeitslosengeld）

社会保険加入義務のある雇用に複数従事している者がそのうちの1つ以上の職を失った場合に、所得保障のための給付として支給される。

(イ) 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」 § 162。

(ロ) 管理運営主体

連邦雇用庁。

(ハ) 財源

社会保険料（労使折半）。

(ニ) 制度の対象者

失業する前の直近2年以内に、少なくとも12か月間以上、2つの社会保険加入義務のある雇用に従事したことがあり、これらの雇用のうち1つ以上の職を失ったものの、引き続き従事している職のある者が対象であり、社会保険加入義務のある職を求めている者。

(ホ) 受給要件

(ニ) に記載の要件を満たすこと。

(ハ) 給付内容

■ 24) 詳細は以下を参照。

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Grundsicherung/Leistungen-SGB-II/leistungen-sgb-2-geldleistung.html>

■ 25) 住居費とは別に住宅手当（社会保障施策 4（2）参照）があるが、失業給付Ⅱ、社会手当の受給者は、申請する権利を有しない。

■ 26) 社会手当には、失業給付Ⅱにおける基準給付、追加需要、住居と暖房に関する給付が含まれる。なお、就労可能でない要扶助者が、単身の場合には、社会扶助の対象となる。

a 給付額

離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から算定される純報酬額（Nettoentgelt）に応じ、子供がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%。

b 給付期間

社会保険加入期間にかかわらず一律で180日間。

(7) 職業能力開発

ドイツの職業訓練は大きく①若年者に対するデュアルシステムを中心とした初期職業訓練、②初期職業訓練修了者や社会人等を対象とする継続教育訓練（Weiterbildung）に分類され、基本法となる「職業訓練法（Berufsbildungsgesetz: BBiG）」により職業教育訓練（Berufsausbildung）、職業向上訓練（berufliche Fortbildung）²⁷ 及び職業転換訓練（berufliche Umschulung）²⁸ について規定されている。手工業マイスターの資格取得のための職業訓練は、別途「手工業規則法（Handwerksordnung: HwO）」で規定されている。

また、職業訓練の受講者に対する連邦雇用庁による助成制度²⁹は、就労促進のための基本法となる「社会法典第3編（SGB III）」で規定されている。

イ 初期職業訓練

初期職業訓練は、デュアルシステムによる訓練と全日制職業学校訓練がある。中核をなすのは「デュアルシステム（二元的制度）」である。

(イ) デュアルシステム（das Duales System）

職業訓練法に基づき、若年者に対する職業教育訓練を、事業所における実践的な職業訓練（週に3～4日）と職業訓練校における理論教育（週に8～12時間）を並行して行うものである。

職種³⁰及び訓練課程については、ドイツ連邦教育・研究大臣がこれを定め、各地の職能団体（手工業会議所、商工会議所等）が詳細を定めている。これに従い、企業が各職能団体から訓練機関としての認定を受けた上で訓練生と訓練契約を締結する。訓練生に対しては、通常2年から3.5年間の訓練が実施される。訓練修了後は、所轄の職能団体（商工会議所、手工業会議所等）で試験を受け、合格した場合に職業資格を取得する。職業訓練校での教育費用は州が負担する一方、訓練生は職業訓練を受けた企業に就職するわけではない³¹が企業内での職業訓練費用は企業が負担する。連邦雇用庁は訓練生の仲介及び相談支援を行っている。

さらに、ドイツ政府は、ドイツ経営者団体連合会（BDA）等のドイツの主要経営者団体と職業教育訓練生のためのポストを増大するため、2014年12月に2015年から2018年までの「職業訓練協定（Ausbildungspakt）」を締結し、「2015年は前年比約2万人分増の職業訓練ポストを若者に提供する」等の様々な取り決めを交わしている。

表 3-2-7 デュアルシステム契約件数等の推移

	(単位：件)				
	1995	2000	2005	2010	2015
職業訓練の提供件数	616,988	647,383	562,816	579,565	563,054
職業訓練の希望者数	597,736	645,335	590,684	571,976	542,806
契約件数	572,774	621,693	550,180	559,960	522,094

資料出所：“Berufsbildungsbericht2016” Tabelle 1

(ロ) 初期職業資格付与（Einstiegsqualifizierung: EQ）

若年者が「職業訓練法（BBiG）」に基づく認定職業教育訓練ポストに就くための準備を行うことを目的として、企業での基礎的な実習を行う場合に、職業教育訓練ポストに就くことが困難である若年者等を受け入れる事業主に対して、訓練生1人当たりの平均的な社会保険料総額を含む月額216ユーロを上限とする貸金助成を訓練期間中（6～12ヶ月間）に行うものである。

■ 27) 職業向上訓練（berufliche Fortbildung）は、職業的知識及び職業能力向上の拡大・促進を可能とするもの。「職業訓練法（BBiG）」§53～57に規定される。
 ■ 28) 職業転換訓練（berufliche Umschulung）は、現在の職種では就労が困難なために、他の職種への転換を可能とするもの。「職業訓練法（BBiG）」§58～63に具体的に規定される。
 ■ 29) 訓練受講費用、移動費用、国外滞在の場合の宿泊費用、育児費用に対する助成等。
 ■ 30) 連邦政府の認定する職種は、現在、325職種（2016年12月現在）。経済及び技術の変化に伴い、定期的に更新される。
 ■ 31) 教育訓練修了後、事業主にその訓練生を採用すべき義務はなく、また訓練生も教育訓練を実施した事業主に雇用される義務はない。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

E
U

a 根拠法令
「社会法典第2編 (SGB II)」 § 16 (1) 及び「社会法典第3編 (SGB III)」 § 54a。

b 管理運営主体
連邦雇用庁。

c 財源
社会保険料 (労使折半)。

d 制度の対象者
以下のいずれかの者に対して初期職業訓練を行う、民間又は公営企業の事業主。

- ① 公共職業安定所に登録済みで職業紹介の見通しが困難な若年者 (15歳~24歳)。
- ② 必要とされる職業教育訓練の資格を、まだ完全には有していない職業教育訓練受講者。
- ③ 社会的配慮の必要な職業教育訓練受講者 (障害者、移民等)。

e 給付実績等
2015年の月当たりの助成者数は、10,296人であった。うち、失業給付 I の受給者は6,818人、失業給付 II の受給者は3,478人であった。

□ 継続教育訓練 (Weiterbildung)

継続教育訓練は、初期職業訓練修了者や社会人等を対象とする職業訓練である。主として職業的な教育を目的とする継続職業教育訓練 (Berufliche Weiterbildung) と、一般教養的な成人教育等に分類される。

継続職業教育訓練は、さらなる職業能力の向上を目的とした職業向上訓練 (berufliche Fortbildung) と、従来と異なる職種に就くために必要な職業能力を取得するための職業転換訓練 (berufliche Umschulung) に分類される。

(イ) マイスター資格

ドイツの伝統的な職業資格である「マイスター資格」取得のための職業訓練も、継続職業訓練に含まれる。マイスター資格は2種類あり、一つは手工業マイスター、もう一つは工業マイスターである。前者が世界に知られる「マイスター」で、後者は工場等で監督者として働く専門訓練を受けた技能労働者を指す。

手工業マイスター (Handwerksmeister) は、手工業者が職業教育訓練生及び職人の課程を経て、マイスター試験に合格することにより取得できる最高資格となっている。「手工業規則法 (Handwerksordnung: HwO)」により、手工業の種類、手工業マイスターの資格、手工業マイスター試験等が規定されている。手工業マイスター資格を取得した者は、①手工業の営業権、②職業教育訓練生を採用し教育する権利を得ることができる。

2004年施行の手工業規則法の改正までは94職種が存在していたが、現在は41職種となっている。また、手工業事業所の所有者は自らマイスター資格を有していなければ事業所を創設及び継承できなかったが、同法改正によりマイスター資格を有する事業所責任者を雇い入れればよいこととされた。

また、マイスターを取得するための職業訓練として「向上訓練支援法 (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz: AFGB)³²⁾」によるものがある。ドイツ連邦政府 (連邦教育・研究省 (BMBF)) や州政府からの資金拠出により、マイスターコース (手工業マイスター) や同等の継続職業教育訓練資格の取得、及び個人起業を促進することを目的としており、年齢制限は設けられていない。助成内容は、訓練受講費用、起業のための費用、生活費、育児費に対する助成及び貸付となっている。

(ロ) 在職者に対する継続職業教育訓練の促進 (「社会法典第3編 (SGB III)」に基づく助成制度)

職業資格の不足している者の継続職業教育訓練に係る助成職業資格は有するが、4年以上³³⁾その資格にふさわしい職に就いていない者及び職業資格取得に必要な最低2

■ 32) いわゆる「マイスター訓練支援法 (Meister-BAföG)」。
■ 33) 失業期間の他に、子育て、親族の介護により職に就かなかった期間も含まれる。

年間の職業訓練を修了していない者が職業訓練を受講する際に受講費用等が助成される。

雇用関係を維持しながら被用者に継続職業教育訓練を受講させる事業主は、以下の助成を受けることができる。

a 操業短縮時における継続職業教育訓練の受講者への助成

操業短縮期間中に継続職業教育訓練を受講する従業員は、当該訓練の受講費用を、公共職業安定所に申請することにより助成を受けることができる。

助成の範囲は、職業資格を有していない従業員に対する全面的支援（交通費、育児費を含む費用を100%負担）から、既に職業資格を有する従業員に対する部分的支援（費用の25～80%の範囲で負担）までとなっている。

b 中小企業における低資格労働者・中高年齢労働者のための継続職業教育訓練（Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen: WeGebAU）

職業資格を取得しようとする従業員数250人未満の中小企業の低資格労働者又は中高年齢労働者（45歳以上。45歳未満の労働者は、2019年12月31日までの間）は、その受講料の一部又は全額の助成を受けることができる。

使用者は、自ら雇用する者が訓練を受講する場合、一定の条件の下に、公共職業安定所からの賃金助成を受けることができる。

(II) 職業教育訓練助成金

(Berufsausbildungsbeihilfe: BAB)

認定職業訓練職種³⁴における企業内あるいは企業外職業訓練（「高齢者保護法（Altenpflegegesetz）」³⁵に基づき行われる職業訓練を含む）を受講する際に、生活費、交通費やその他の費用の需要を満たすために必要な資金が他で用意できない者は、職業教育訓練助成金を請求することができる。

a 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§ 56～72。

b 管理運営主体

連邦雇用庁。

c 財源

社会保険料（労使折半）。

d 制度の対象者

(II) に記載する職業訓練の受講者。失業給付Ⅱの請求権を有する者を含む。

e 受給要件

両親と同一の世帯に居住していないこと、訓練機関が両親又は片親の住居から適切な時間内に到達できないこと等。

f 給付内容

職業訓練を受講する者の適切な需要（生計費、交通費、子供の養育費・教育費、作業着代等）から算出される額から控除額や受講者本人の所得を差し引いた額が給付額となる。

【参考】 職業教育訓練助成金と失業給付Ⅰ又は失業給付Ⅱとの併給

失業給付Ⅰの受給者が、職業教育訓練助成金を受給することとなった場合には、失業給付Ⅰの支給は停止されるが、職業教育訓練助成金の額が失業給付Ⅰの給付額に満たない場合には職業教育訓練助成金の給付給額に加えて差額分が支給される（「社会法典第2編（SGB II）」§ 70）。

失業給付Ⅱの受給者が職業教育訓練助成金を受給することとなった場合には、当該受給者は、失業給付Ⅱのうち生計費の確保のための給付請求権を有しない（「社会法典第2編（SGB II）」§ 7-（5））。しかしながら、職業教育訓練助成金ではカバーされ

■ 34) 連邦政府（連邦教育・研究大臣）が認定する職業訓練の職種。当該職種の職業訓練を修了した後に職業訓練資格を取得することができる。

■ 35) 「高齢者保護法（Altenpflegegesetz）」は、中高年齢者に対する職業訓練規則を規定する連邦法。

ない、相応の宿舍費及び光熱費のための給付は、受給することができる（「社会法典第2編（SGB II）」§ 22-（7））。

なお、職業教育訓練助成金は、社会保険料が財源であるが、職業教育訓練助成金でカバーされない費用に対する助成の支払は税財源（地方自治体）により行われる。

g 給付実績等

2015年の受給者数（年平均）は、68,512人であり、前年比約9,642人減となっている。

(二) 職業教育訓練クーポン（Bildungsgutschein）

公共職業安定所が、職業訓練が必要な失業者又は被用者に対して、継続職業教育訓練措置（beruflichen Weiterbildungsförderungsmaßnahme）³⁶へ参加する際の費用負担（受講費、教材費、交通費、居住地以外での宿舍費・食事代、子供の保育費）を保障するために支給するものであり、使用地域及び使用期間（3か月）が指定されている。

職業教育訓練クーポンは、公共職業安定所の専門相談員との個別相談で、必要となる訓練の内容が確定して発行される。ただし、失業給付 I を受給中の者は、職業訓練の費用のみが支払われ、その他の生活保障のための費用は失業給付 I を継続して受給する。

職業教育訓練クーポンには、特に訓練の目標及び重点事項、予定される最長の継続教育期間及び有効期間（通常は3か月）が記載されている。参加者は有効期間内に、職業教育訓練クーポンに適合した職業教育訓練を有すると認可された機関において、職業教育訓練クーポンを現金化することができる。

失業者又は被用者が継続職業教育訓練の助成の要件を満たし、措置への参加が成果をもたらすと期待される場合には、失業者又は被用者は基幹学校（Hauptschule）や同等の学校の修了資格を後から得るための助成を受けることができる。

なお、操業短縮時に被用者が継続職業教育訓練を受け

る際にも、一定の要件の下で職業教育訓練クーポンが支給される。

a 根拠法令

「社会法典第3編（SGB III）」§ 81、82、183。

b 管理運営主体

連邦雇用庁。

c 財源

社会保険料（労使折半）。

d 制度の対象者

以下のすべての要件を満たす者。

- ① 失業時の職業統合、失業の回避、又は雇用契約を終了させないために、継続職業教育訓練が必要であること。
- ② 継続職業教育訓練措置へ参加する前に公共職業安定所によって助言を受け、上記①の要件が証明されること。
- ③ 継続職業教育訓練措置と当該措置の実施者が、公共職業安定所から専門機関（fachkundige Stelle）としての認可を受けていること。

e 失業者に対する支援

継続職業教育訓練措置に参加する際の費用の助成を受けることができる。

f 企業に対する支援

特になし。

g 給付実績等

公表データなし。

(ホ) 高齢者介護に係る専門労働力の確保

高齢者介護人材の深刻な不足を受け、高齢者介護に携わる労働者の養成・継続教育を強化して養成期間を短縮する制度を充実させることを目的としている。根拠法令は、

■ 36) 継続職業教育訓練措置（beruflichen Weiterbildungsmaßnahme）は、職業に付随する継続教育によって従業員の解雇を防ぐための措置。

高齢者介護における職業上の養成教育・継続訓練の強化に関する法律(Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege) である。2年以上（養成期間を含む）にわたって在宅又は介護施設において介護・世話の業務にフルタイムで従事した経験を有し、州当局へ養成期間の短縮を申請する者は、通常3年である高齢者介護士（Altenpfleger）の養成期間を2年間に短縮することを可能とする。2013年3月19日から施行された。

申請に際しては、養成期間を短縮するに足りる能力を有しているかがチェックされるが、連邦雇用庁がそのガイドラインを定める。

介護経験を一切持たない者は、従来通り3年間の養成課程を受けなければならないが、その期間中は連邦雇用庁が訓練費用及び失業手当又は求職者基礎保障相当の生計費を支援する。

(A) 職業教育訓練に不安を抱える若者等への職業教育訓練（2015年～2018年の時限措置）

職業教育訓練及び継続教育訓練のための連帯（Allianz für Aus- und Weiterbildung）が、2015年5月1日から施行された。概要は以下のとおりである。

- a アシスト付き職業教育訓練制度
学習遅れや具体的な訓練に関する情報の不足等から職業教育訓練に不安を抱える若者の不安を、訓練開始までの準備期間における事前実習や職業訓練学校の補習等で取り除き、無事に訓練を終了させることを目指す。またそういった若者と事業者が不安なく職業教育訓練契約を締結できるよう、若者や事業者のニーズに応じて支援を提供する。
- b 職業教育訓練の付添支援制度
移民を背景としていてドイツ語能力が十分でない、

学習面で社会的に不利な状況があり大きな遅れがある、障害があるといった問題を抱える若者に、職業教育訓練時間外に言語や教育の補習等を実施することで個人が抱える問題を解消していき、問題を抱える若者が職業教育訓練を遂行できることを目指す。

(8) 外国人労働者対策

イ 外国人労働者受入制度の概要

EU加盟国以外³⁷からの外国人がドイツに滞在する際は、「滞在法（AufenthG）」に基づく、滞在資格（Aufenthaltstitel）が必要である。滞在資格には滞在許可（Aufenthalterlaubnis）（滞在期間の定めあり）や定住許可（Niederlassungserlaubnis）（滞在期間の定めなし）があり、滞在許可は滞在する目的に応じて付与される。外国人が就労を目的として滞在する場合も、「滞在法」§ 18～§ 21に基づいた滞在許可が必要である。

滞在許可は、原則として、優先権審査（Vorrangprüfung）³⁸を経て連邦雇用庁がその就労に同意した場合に、ドイツ連邦各州の外国人局（Ausländerbehörde: ドイツ連邦内務省（BMI）の下部機関）から付与される。

2012年8月1日に新たな在留・就労許可証「EUブルーカード」³⁹の導入により、EU域外からの高度技能外国人受入要件が緩和された。高度な技術を用いる労働で、EU域内で有効かつ1年以上の労働契約を締結しているEU域外国民が対象である。

2016年10月現在外国人労働者数は約327万人である。

ロ 根拠法令

- 外国人に対する滞在資格に関する法令は、以下のとおり。
- 「移民法（Zuwanderungsgesetz）」
- 「滞在法（Aufenthaltsgesetz: AufenthG）」
- 「就労令（Beschäftigungsverordnung: BeschV）」
- 「就労手続令（Beschäftigungsverfahrensverordnung: BeschVerfV）」

■ 37) EU加盟国内であれば、労働者は自由に移動できることが原則である。（シェンゲン協定）
 ■ 38) 優先権審査とは、求人応募者の中に、ドイツ人、EU加盟国市民、欧州経済領域の市民、スイス市民及び「ドイツにおいてあらゆる職種の就労が可能外国人」がいないことを確認するもの。
 なお、2011年6月に閣議決定された「高度専門技術・専門技能人材確保のための計画（Konzept zur Fachkräftesicherung）」により、EU域外からの医師及びエンジニア（機械・自動車製造及び電子工学）の資格を有する高度人材の受入要件が緩和され、優先権審査を受けることなく、ドイツで就労することが許可される。
 ■ 39) 2009年5月にEU理事会で採択された「高雇用のための、域外国出身者の入国、滞在条件を定める理事会指令（2009/50/EC）」を国内法化した。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

ハ 受入分野

(イ) 専門的・技術的分野

a 高度専門技術保有者⁴⁰

大学卒業資格に加えて税込年収49,600ユーロ以上(2017年)で就労する者は「EUブルーカード」の取得が可能である。就労に当たって優先権審査、比較性審査は必要とされない。また、科学者、エンジニア、IT技術者、医師を含む特に人材が不足している職種は年収37,752ユーロ以上でEUブルーカードの取得が可能である⁴¹。EUブルーカードの有効期間は最大4年であり、雇用契約期間が4年に満たない場合は契約期間に3ヶ月を加えた期間の滞在が認められる。雇用期間が33か月継続した後に定住許可の申請が可能である。ただし、一定以上のドイツ語能力を有する場合、定住許可申請までの期間は21か月に短縮される。

なお、特別な専門知識のある外国人(学者、卓越した地位にある教育者又は科学者)は、連邦雇用庁の同意は不要で、定住許可が発給される。

b 研究者

研究を目的とする滞在許可(滞在期間は少なくとも1年間)が付与される。なお、研究期間が短縮される場合は研究計画の実施期間相当の期間まで短縮される。

c 自営業者

滞在許可(最長3年間までの期限付きの滞在期間)が付与される。3年経過後には、定住許可が付与される。

(ロ) 熟練分野

連邦雇用庁は、熟練分野(職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練(qualifizierte Berufsbildung)を必要とするもの)の以下の就労へ同意することができる。

a 語学教師及び外国料理人

母国語の語学授業を学校で行う教師は5年までの、外国料理レストランでフルタイム就労する専門の料理人は4年間の滞在許可が付与される。

b 大学卒業資格を有する外国人

大学卒業資格や国内で国の認可を受けた職業訓練修了資格を有する外国人にはその資格に見合った就労を目的とする「滞在許可」が付与される。また、大学卒業資格若しくは5年以上の専門的な実務経験を持ち、独立して生計を維持できる外国人は、ドイツ企業と雇用契約のない状態であっても求職のため6ヶ月間の「滞在許可」を得ることができる。

c 非大学卒業の専門技術労働者

大学を卒業していない外国人であって一定の要件を満たす者⁴²は、その要件に応じて就労を目的とする滞在許可が付与される。

d 企業特有の特別知識を所有する幹部職員及び専門技術労働者

以下の者には就労を目的とする滞在許可が付与される。

- ① 所在地がドイツにある企業で企業特有の特別知識を所有する、幹部職員及び専門技術労働者。
- ② ドイツと外国の合併企業の幹部職員。

e 外国人留学生

年間合計120日間(全日就労)又は240日間(半日就労)まで認められている。

f 外国人大学卒業生(Akademiker)及び職業教育訓練修了生

ドイツの大学及び高等専門学校での学業を修了した外国人大学卒業生(Akademiker)は、その取得資格に見合う職に就くための求職活動を行うために、卒業後最長18ヶ月間の滞在許可の有効期間が延長される。また、職業訓練を修了し、専門資格を取得した外国人はその資格に見合う求職活動のために最大12か月の滞在許可が与えられる。

■40) 税金、年収、雇用期間等の要件は2014年1月1日に改正。

■41) これらの職種での就労は、優先権審査は除外されるが比較性審査が必要である。

■42) 受入対象となる業種及び必要とされる資格レベルはポジティブリストに定められている。

http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mta4/~edisp/16019022dstbai447048.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI447051

g 外国人職業訓練生

ドイツにおいて企業内職業教育訓練（Ausbildung）及び継続職業教育訓練を受ける外国人に対しては、滞在許可が付与される。また、訓練修了後に適切な職場を見つけるために12ヶ月の滞在許可延長が可能である。

(II) 非熟練分野

連邦雇用庁は、非熟練分野（職業資格を得るのに2年以上の専門的職業訓練（qualifizierte Berufsausbildung）を必要としない）の以下の就労に同意することができる。

a 季節労働者（Saisonbeschäftigungen）

1日平均6時間以上、1週間当たり最低30時間以上で、暦年中に合計6か月以内の季節労働を行う外国人労働者が対象となる。

b 興行師のアシスタント（Schaustellergehilfen）

暦年中に合計9か月以内、興行師のアシスタントとして就労する外国人労働者が対象となる。

c オペア（Au-pair-Beschäftigung）⁴³

25歳未満のドイツ語の基礎知識を備えたオペア（Au-pair）が、ドイツ語を母国語として話すホストファミリーにおいて1年以内の期間で家事手伝い（主に子供の世話）の就労を行う場合。

d 要介護者のいる世帯での家事労働者（Haushaltshilfen）

要介護者（pflegebedürftigen Personen）のいる世帯で、3年以内の期間で社会保険加入義務のあるフルタイム労働者として家事労働及び必要な介護支援を行う場合。

(二) 難民等

国際法上又は人道上の理由、あるいは政治的理由に基づ

いて発給された滞在許可の場合は就労が認められている。

2016年7月に難民に対する「支援と要求」を基本理念とする統合法（Integrationsgesetz）が成立し、同年8月から施行された。労働分野に関連する主な内容は、以下のとおり。

- ① ドイツ語及びドイツの価値観を学ぶ統合コースの拡大
- ② 一定地域における連邦雇用庁の優先権審査⁴⁴の放棄（3年間）
- ③ 10万人の庇護申請者に対する難民統合措置プログラム（宿泊地での配食への協力、緑地帯の手入れなどの活動への従事）の提供
- ④ 職業訓練生の訓練期間中の国外退去の猶予
- ⑤ 職業訓練の支援の拡大

二 職業資格の認定

2012年4月1日より施行された「職業資格の認定に関する法律（Anerkennungsgesetz）⁴⁵」により、移民がドイツ国外で取得した学位や職業資格について、ドイツ国内での認定手続の簡略化や認定方法が定められた。約500職種が認定対象となり、その中には「職業訓練法」に基づく国家公認訓練職種も含まれている。これらの職業では、訓練の内容、期間や職業経験の等価試験（Gleichwertigkeitsprüfung）が行われる。また、従来ドイツの各州法により規定される資格（教師、建築士等）も連邦政府と同様に資格の認定に向けた関連州法化が求められる。

2013年5月には「欧州資格枠組み（EQF）⁴⁶」と連結可能な「ドイツ資格枠組み（Deutsche Qualifikationsrahmen: DQR）」が導入された。これにより2013年の夏以降に取得された資格は段階的にDQRのレベルに分類され、資格証明書により証明された資格は欧州内で比較可能となった。

(9) 雇用における平等の確保

従来、差別事案は、「民法典（Bürgerliches Gesetzbuch:

■ 43) オペアとは、主に語学習得を目的として、ホストファミリーに滞在し、子供の世話を中心とした家事手伝いを行う者をいう。

■ 44) 優先権審査は2(8)イ参照。

■ 45) 正式名称は「Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikation」。

■ 46) ①教育、訓練、労働市場間のリンクを強化すること、②資格制度の一貫性を強化すること、③各国の国内資格システムを欧州間で比較しやすくすること、を目的とした資格枠組み。2002年11月に、欧州31カ国の職業教育訓練（VET）担当大臣と欧州委員会により、職業教育訓練における「コペンハーゲン宣言」が採択され、この宣言によりスタートした「コペンハーゲン・プロセス」の一環として開発された。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

BGB)の一般条項(良俗違反の法律行為の無効、債務給付の際の信義誠実の原則等)をよりどころとして救済が図られるとともに、事業所における差別は「事業所組織法」§74(1)により、事業主と事業所委員会(Betriebsräten)⁴⁷との交渉で解決が図られてきた。また、差別による解雇は、「解雇保護法」§1により社会的正当性がないものとして無効とされる。

ドイツでは、EUの「一般雇用均等指令(The Employment Equality Directive 2000/78/EC)」等⁴⁸を受けて2006年8月に制定された「一般均等待遇法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG)」により、原則として雇用や職業訓練等における人種又は民族的出身(Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft)、性、宗教又は信条、障害、年齢、性的アイデンティティを理由とする差別が禁止されている。加えて解雇を除く職場における差別は、連邦非差別局(ADS)への相談等が可能となるとともに、差別を行った事業主に対する損害賠償義務が課せられることとなった。

a 指導的地位における女性割合の向上については、2016年1月から、指導的地位における男女平等参加のための法律(Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe

von Frauen und Männern an Führungspositionen)が施行され、一定の上場企業(2000人以上の労働者を有する企業)について、選任される監査役⁴⁹の女性割合を30%以上とすることが義務付けられている。

また、上場企業(500人以上の労働者を有する企業)に、監査役会、取締役会等の地位にある女性割合を上昇させるための目標を自主的に設定・公表することが義務付けられている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間の動向

イ 賃金

2015年のフルタイムの被用者⁵⁰(vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer)の平均年収(特別手当を含む総額)は、対前年比2.5%増の47,752ユーロとなり、消費者物価上昇率の0.3%を2.2ポイント上回った。

ロ 労働時間

2015年のフルタイムの被用者の週当たりの平均労働時間(Bezahlte Wochenarbeitszeit)は39.3時間と前年比横ばいとなった。

表 3-2-8 賃金及び消費者物価の動向

年	2011		2012		2013		2014		2015	
	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収	月額	年収
全国	3,311 (2.7)	43,929 (3.3)	3,391 (2.4)	44,991 (2.4)	3,449 (1.7)	45,523 (1.2)	3,527 (2.3)	46,575 (2.3)	3,612 (2.4)	47,752 (2.5)
旧西ドイツ地域及びベルリン	3,426 (2.6)	45,647 -3.4	3,517 (2.7)	46,871 (2.7)	3,557 (1.1)	47,410 (1.1)	3,652 (2.7)	48,425 (2.1)	3,726 (2.0)	49,460 (2.1)
旧東ドイツ地域	2,609 -2.4	33,427 (2.7)	2,639 (1.1)	33,840 (1.2)	2,691 (2.0)	34,344 (1.5)	2,760 (2.6)	35,215 (2.5)	2,886 (4.6)	36,828 (4.6)
消費者物価上昇率(対前年比)	2.1		2		1.5		0.9		0.3	

資料出所：ドイツ連邦統計局(DESTATIS)

注1：賃金額は製造業及びサービス業の平均であり、月収は、特別手当(Sonderzahlungen)を除き、年収は特別手当を含む。

注2：()は対前年比。

■ 47) すべての従業員を代表して従業員の利益のため、法律又は労働協約上の規定がない場合に限り、操業時間短縮や解雇等の重要事案を使用者と協議し共同決定する権利を有する委員会。従業員代表委員会ともいう。

■ 48) 「一般雇用均等指令(The Employment Equality Directive 2000/78/EC)」、「人種あるいは民族に拠らない均等待遇の原則の設定に関する指令(The Racial Equality Directive 2000/43/EC)」、「男女均等待遇指令(The Implementing Equal Treatment Amendment Directive 2002/73/EC)」及び「男女均等待遇の実施に関する指令(The Gender Directive 2004/113/EC)」。

■ 49) 監査役は「4(3)ロ 企業レベルの共同決定」参照。

■ 50) 職業訓練生(Auszubildende)を除く。

(2) 最低賃金制度

従来から最低賃金等の労働条件は、原則として、産業・地域別（主に州単位）の事業主団体・労働組合間の団体交渉により締結される労働協約（Tarifvertrag）によって規定されてきた⁵¹。しかし、労働組合組織率が低下する等これまでの労使自治による賃金決定システムでは十分に機能が果たせなくなっている状況⁵²もあり全国一律の最低賃金を求める気運も高まっていた⁵³。2014年7月に労使自主性を強化するための法律（Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie）（一般的最低賃金法（Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns））の制定、労働協約法の改正、労働者送り出し法の改正、最低労働条件法の廃止等を含む。）が成立し、2015年1月1日から全国一律の一般的法定最低賃金が適用された。

イ 一般的法定最低賃金

(イ) 最低賃金額の改定

2017年以降は、最低賃金委員会⁵⁴の決定に基づき、連邦政府が法規命令により定めることにより、2年ごとに改定する。

2017年1月1日から、時間当たり8.5ユーロから8.84ユーロに改定された最低賃金が適用される。

(ロ) 適用除外

- ・ 18歳未満の労働者であって、デュアルシステム修了資格等の職業資格を有しない者
- ・ 1年以上失業していた長期失業者は、雇用後最初の6ヶ月間。
- ・ 職業訓練生
- ・ 企業実習生（法令によって受講が義務づけられている⁵⁵企業実習（全ての期間）、職業訓練又は大学教育のオリエンテーションとして行われる企業実習（3ヶ

月）又は職業訓練後に行われる企業実習（3ヶ月）
・ 名誉職として働く者

(ハ) 効力

最低賃金額を下回る合意はその点で無効である。最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者には、50万ユーロ以下の過料が科される。

(ニ) 検査機関

使用者の遵守状況の検査を連邦税関が実施（労働協約上の最低賃金も当該機関が所管）。

(ホ) 経過措置

最低賃金法が定める最低賃金は、下記の経過措置を経て2018年1月1日以降、全国一律で全ての産業部門の被用者に適用される（最低賃金法 § 24）。

- ・ 労働協約上の最低賃金（段階的に適用）
 - 2015年1月1日～2016年12月31日 当該業種の最低賃金を適用
 - 2017年1月1日～2017年12月31日 当該業種の最低賃金を適用（ただし、当該最低賃金額は時給8.5ユーロ以上とすることが義務づけられる）
 - 2018年1月1日以降 全面適用（当該業種の最低賃金額が一般的な最低賃金額を下回らない場合には当該業種の最低賃金額が適用）
- ・ 新聞配達員（段階的に適用）
 - 2015年1月1日～2015年12月31日 最低賃金（時給8.5ユーロ）の75%
 - 2016年1月1日～2016年12月31日 最低賃金（時給8.5ユーロ）の85%
 - 2017年1月1日～2017年12月31日 時給8.5ユーロ
 - 2018年1月1日以降 全面適用

■ 51) 「労働協約法（Tarifvertragsgesetz: TVG）」 § 5に基づく「一般的拘束力宣言（Allgemeinverbindlicherklärung）」により、労働者の50%以上に適用される労働協約が存在する産業における未組織労働者への拡張適用が可能となっていた。また、労使自主性を強化するための法律により労働協約法が改正され、「全労働者の50%以上に適用されていること」及び「特別な公共の利益があること」の二要件が必要とされていたが、後者の要件のみに緩和された。

■ 52) ①中小企業や新規業種では組織率が低く、労働協約が低賃金化への歯止めとして有効に機能しているとは必ずしも言えないこと、②中小企業、新興企業等を中心として、労働協約を締結することを望まず、使用者団体を脱退する企業が増加したこと、③派遣労働者、移民労働者、ミニ・ジョブ労働者等労働協約の体制に組み込まれない労働者が増加したこと等が背景にある。

■ 53) 2013年9月のドイツ連邦議会選挙後のキリスト教民主・社会同盟（CDU/CSU）と社会民主党（SPD）の連立合意（同年11月）で法定最低賃金の実施が合意された。

■ 54) 委員長（1名）、委員（6名）、オブザーバー（2名）を連邦政府が任命する。労使の最上級組織が5年おきに、各3名の委員、各1名のオブザーバーの提案を行い、1名の委員長の提案を共同で行う。

■ 55) 連邦教育促進法に基づき、大学教育前又は大学教育中の学生に、企業実習の受講が義務づけられている。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

E
U

□ 労働者派遣業の労働協約上の最低賃金

労働者派遣業は、労働者派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: AÜG）§3aの改正により、2012年1月1日から最低賃金の設定業種とされた。2017年1月現在、以下の職種について労働者送り出し法、労働協約法及び労働者派遣法に基づき、労働協約上の最低賃金が発効している⁵⁶。

職業・継続教育訓練サービス、塗装手工業、廃棄物産業、足場建造手工業、屋根葺き手工業、建物清掃業、電気手工業、介護分野、石工・石造彫刻手工業、クリーニング・サービス、食肉産業、農業・林業・造園、繊維・衣服産業、派遣業、煙突清掃手工業、理容・美容業、建設業、現金及び有価物業務

(3) 労働時間制度

イ 法定労働時間

(イ) 法定労働時間の原則

1日の労働時間は、8時間を超えてはならない。ただし、6か月又は24週間以内で平均して1日の労働時間が8時間を超えなければ、10時間まで延長することができる。

(ロ) 原則の例外

労働協約又は事業所協定で、常時かつ相当程度の待機を伴う業務について1日10時間を超えて労働時間を延長することができるなどの一定の例外を設けることができる（ただし、12か月の平均で週当たり48時間以内であることは必要）。また、非常事態等が発生した場合や監督機関の許可がある場合にも、一定の例外が認められる。

なお、割増賃金に関する法令上の規定はないが、労働協約において、所定内労働時間を定め、これを超過して労働した場合の賃金の割増制度を定めている。

□ 休息・休日

(イ) 休息時間（Ruhezeit）

労働者は、1日の労働時間の終了後に連続した11時間以上の休息時間を取得しなければならない。

(ロ) 日曜・祝日の休息

労働者は、日曜日及び法定祝日は、就業させてはならない。ただし、特定の業種⁵⁷の例外が認められている。

ハ 年次有給休暇

継続勤務期間が6か月以上の労働者は、1年につき24日以上年次有給休暇を取得することができる。有給休暇はまとめて付与することを要するが、差し迫った事業上又は労働者個人の理由により必要な場合には、この限りでない。これらの理由で有給休暇がまとめて付与されず、かつ、労働者が12日を超える有給休暇の権利を有する場合には、分割された有給休暇の一部は、最低12日を連続して付与しなければならない。休暇は年内に付与及び取得されなければならない。休暇は年内に付与及び取得されなければならない。正当な理由を除き、休暇の繰り越しは認められない（ただし、これらは労働協約によって適用を除外できる。）。

ニ 病気休暇

労働者が、有給休暇期間中に病気になった場合、労働不能の医師による診断書のある日は、有給休暇に算定されない。この場合、「賃金継続支払法（Entgeltfortzahlungsgesetz: EntgFG）」により有給の病気休暇となる。すなわち、労働者が、その責めによることなく病気により就労できない場合は、事業主に対して、6週間までの就労できない期間中における賃金継続支払請求権を得る。賃金継続支払の対象となる期間に関して、当該労働者に対して、基準となる通常の労働時間において支払われるべき賃金が、継続して支払われる。継続賃金支払請求権は、労働関係が中断することなく4週間継続した後に生じる。

ホ 出産休暇・母性手当

「母性保護法（Mutterschutzgesetz: MuSchG）」により、事業主は産前6週間～産後8週間の保護期間（Schutzfrist）中、女性労働者を就労させてはならない。

当該期間に対応する賃金は、平均賃金（算定対象期間は過去13週間又は過去3か月）相当額が事業主から支給

■56) 加えて、ドイツ国外の事業主にも、2009年4月24日に施行された労働者送り出し法（Arbeitnehmer-Entsendegesetz: AEntG）の改正により、労働協約の一般的拘束力が宣言された業種のうち、法定のものに関しては、労働協約上の最低賃金等の労働条件が強制適用されている。

■57) 救急、消防、病院、製パン店、為替業務等、16業種が定められている。

される。

当該女性労働者が公的医療保険に被保険者本人として強制加入又は任意加入している場合は、当該就労禁止期間中、母性手当（Mutterschaftsgeld）として、1日につき平均賃金（就労禁止期間の開始前3か月間）相当額を受給することができる。1日の支給額のうち最大13ユーロまでは疾病金庫（社会保障施策2（2）参照）が負担するが、事業主は付加手当として、労働者の従前賃金と母性手当との差額を負担する（事業主補助）。

なお、当該女性労働者が、公的医療保険に加入していない場合⁵⁸は、就労禁止期間中の平均賃金相当額は、連邦社会保険庁（Bundesversicherungsamt）から母性手当（総額として210ユーロの一時金）が支給されるが、労働者の従前賃金と母性手当の差額は、公的医療保険に被保険者本人として加入している場合と同様に、事業主が付加手当として負担する。

ヘ 両親手当・両親休暇

(イ) 両親手当（Elterngeld）

「連邦両親手当及び両親休暇法（Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz: BEEG）」により、2007年1月1日以降に生まれた子供の親には、育児のために休業若しくは部分休業をする親の所得損失分を補てんするため、従前の定額支給の育児手当（Erziehungsgeld）に替えて、子どもの出生前の所得の67%⁵⁹を保障する所得比例方式の両親手当（Elterngeld）が支給される。

a 制度の対象者

自分の子供と同一世帯で生活し、子供の世話・養育を自ら行い、就業をしていないか、フルタイムの就業をしていない者（「連邦両親手当及び両親休暇法（BEEG）」§1（1））。

b 支給額⁶⁰

子供の出生前1年間の平均月額所得の67%とされ、上限額は月額1,800ユーロ。最低保障額は月額300ユーロ⁶¹であり、これは子供の出生前に就労による所得がなかった者⁶²に対して支給される。

c 支給期間

子供の出生の日から月齢14か月までの間、両親に対して支給される。

両親の一方（母親又は父親）は最大で12か月分を請求できるが、両親ともに2ヶ月以上子育てに参加し、就労所得の減少が生じる場合は、2か月分をこれに加え、2人合わせて最大14か月分を請求することができる。両親が交替で受給することも、同時に受給することも可能である。また、一人親の場合は、最初から14か月分を請求できる。

(ロ) 両親手当の拡充

2015年7月1日から、両親手当及び両親休暇を見直す法律（Gesetz zum ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit）が施行され、時短勤務で両親手当の額が減っても、受給期間が延長されるという補正措置が設けられ、仕事への早期復帰を希望する親のインセンティブを高める仕組みが導入された。

a 両親手当プラス

パートタイムで働く場合に、通常の両親手当の毎月の受給額を半額にし、通常の14か月の受給期間を2倍に延長できる両親手当プラスが導入された。

b パートナーシップボーナス

両親がともに4か月、週25時間以上30時間未満の

■ 58) 民間保険に加入している場合や家族の被扶養者となっている場合等。

■ 59) 所得が1200ユーロを超える場合は、当該超える額2ユーロにつき0.1%ずつ、最低65%に達するまで引き下げられる。

■ 60) 両親手当は非課税とされ所得税の課税対象とされないが、所得税率の算定に際してのみ、両親手当以外の課税所得がある場合には、その他所得に両親手当も合算して算定される（「累進留保」）。連邦家族省のHPには以下のような説明がある。両親が1万ユーロの両親手当を受け取り、3万ユーロの課税対象となる所得を有していた。両親手当は非課税である。しかし、4万ユーロの課税所得に適用となる平均税率によって課税される。例のような場合において、課税表に従い税率は、両親手当が合算されなかった場合の10%ではなく14%となる。これにより3万ユーロの課税所得に14%の税率が適用される。（<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-Elternzeit.property=pdf.bereich=,sp.rache=de.rwb=true.pdf>）

■ 61) 失業給付Ⅱ、社会扶助、児童加算の受給者に対して支給される両親手当は、児童手当と同様、追加的な収入として、これらの給付額の算定において考慮される。他に3歳未満（3人以上の子供がいる場合には6歳未満）までの子供を養育している場合には、さらに10%（下限75ユーロ）の加算を受け取ることができる。

■ 62) 学生や、上の子供の世話で労働が不可能な者等。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

パートタイム労働に従事する場合には、両親ともに4ヶ月間の手当を追加で受給することが可能となった。

表 3-2-9 両親手当の受給者数の動向

	2011	2012	2013	2014
男性	169,514	181,316	176,719	244,459
女性	644,973	627,399	623,454	688,494
合計	814,487	808,715	800,173	932,953

資料出所：連邦統計庁「州による給付受給者の最終報告」(Gemeldete beendete leistungsbezüge nach Ländern)

(II) 両親休暇 (Elternzeit)

子供と同一世帯で生活し、その世話や養育を行う被用者は、子供が満3歳になるまで、両親休暇を事業主へ請求することができる。36か月間の無給の両親休暇の期間のうち24か月を限度として、子供が満8歳になるまで別の期間に休暇を持ち越すこともできる。休暇は、被用者である両親の間で分担して取得することも、両親の一方が単独で又は同時に取得することもできる。

両親休暇を取得しようとする者は、遅くとも休暇開始の7週間前（満3歳から満8歳までの間は13週間前）に書面により事業主に申請しなければならない。休職開始前の8週間（満3歳から満8歳までの間は休職開始の14週間前）から両親休暇の終了までの解雇は禁止されている⁶³。

両親休暇の期間中、被用者は、週30時間までの労働が可能である。従業員15人超の事業所で勤続期間が6か月を超える被用者は、事業主に対して7週間前（満3歳から満8歳までの間は13週間前）に書面により、両親休暇中の最低2か月の期間の労働時間の短縮（週15時間から30時間までの間）の請求を（差し迫った経営上の理由がない限り）することができる。

ト 家族の介護のための休暇

2008年に「介護時間法 (Pflegezeitgesetz)」, 2012年に「家族介護時間法 (Familienpflegezeitgesetz)」が施行されるとともに、労働者が働きながらより柔軟に家族の介護を行えることを目的として「家族と介護と仕

事のより良い調和のための法律(Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf)」が2015年1月1日から施行された。

(i) 最長10日間までの短期休業制度

緊急に介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長10日間までの短期休業を事業主（事業規模の要件なし）に請求できる。この休業期間は、当該労働者には、従前賃金（手取り）の9割（上限あり）が、介護支援手当 (Pflegeunterstützungsgeld) として支給される。

(ii) 最長6か月間の介護時間 (Pflegezeit) 制度

一定の期間、介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長6か月間、完全又は部分的な仕事の休業を事業主（従業員16人以上）に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付が利用できる。

(iii) 最長24か月間の家族介護時間 (Familienpflegezeit) 制度

より長期の介護を行うことが必要な状況が発生した場合、労働者は最長24か月間、最短週15時間までの労働時間の短縮を事業主（従業員26人以上）に請求できる。当該期間中、当該労働者は連邦の無利子貸付が利用できる。

チ 小売業における労働者の労働時間保護

労働者の労働時間保護を目的として、「閉店法(Gesetz über den Ladenschluß: LadSchlG)」により、小売業における営業時間は、月曜日から土曜日の6時から20時までに制限されており、日曜日・祝日は駅のキオスク等（営業時間は11時から13時まで）を除き営業が禁止されている。

なお、2007年1月以降、「閉店法 (LadSchlG)」がドイツ連邦政府から各州政府へ権限移行され、大半の州において月曜日から土曜日に関しては24時間営業が認められている⁶⁴。

■ 63) 2015年6月30日までに生まれた子供は、満3歳になるまでの期間に持ち越すことができる休暇期間が12か月（かつ、事業主の同意が必要）、休暇の申請は年齢に関係なく開始の7週間前となっている。
 ■ 64) 各州はそれぞれ「閉店法」を定め、営業時間を州単位で決定することができる。州が「閉店法」を定めない場合は、ドイツ連邦政府の「閉店法」が有効となる。現在バイエルン州のみでドイツ連邦政府の「閉店法」が有効となっている。

(4) 労働安全衛生制度

立法とその施行状況の監督が国の責務と定められており、運用は①労働保護法などの連邦法や規則（EU指令によるものを含む）に基づき、州の労働保護官署の事業所監督を通じて推進する方策と、②ドイツ労災保険組合とその傘下の同業者組合の監督官を通じて推進する方策の二重構造で推進されている。

イ 州政府による労働安全衛生の推進

労働安全衛生分野の体系的法律として、1996年「就労者の労働安全衛生の改善のための労働保護の措置の実施に関する法律（労働保護法）⁶⁵」が制定されている。各州の事業所監督を行う営業監督官は、一般的な行政当局にも立ち入り、検査して営業上の書類を閲覧し、作業手続き、作業進行を調査し、測定を行い、特に労働による健康への危険因子を調査し、改善命令を命ずる。

ロ ドイツ労災保険組合による労働安全衛生の推進

ドイツ労災保険組合とその傘下の同業者組合は、社会法典第7編（災害保険）で定められた労災保険の保険者であって、各業種・地域ごとに組織された事業主団体が指定されている。労災保険組合は、保険料の徴収、災害・職業病に対する療養、リハビリテーション、補償の給付等を行うが、労働安全衛生の分野では特に労働災害の予防に関する活動を自律的に行っており⁶⁶、具体的には災害・職業病の予防のための団体規則の制定、監督、過料の徴収等を行う。なお、労災保険組合は国の監督当局である連邦保険庁（Bundesversicherungsamt）と連邦労働・社会省の監督下にあり、当局は労災保険組合が法や責任を果たしているかを監督する。

(5) 労災保険制度（gesetzlichen Unfallversicherung）

1884年に、当時のドイツ帝国の宰相ビスマルクによって創設された社会保険制度⁶⁷の一つであり、労働者の業務災害・通勤災害・職業病の他、農業従事者、保育所・幼稚園に預けられる子供、学生、介護労働者、ボランティア労働者、公共職業安定所の登録失業者等を対象として、幅広い活動中の事故等が補償される。

労災保険全体の2015年の被保険者数は一般5,255万人（前年比1.9%増）、生徒・学生等労働者以外の者1,717万人（前年比0.3%増）であった。

2015年の労働者1,000人当たりの労災発件件数は21.98件と、前年より1.3%増加した。業務災害の届け出件数は減少傾向にある。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス

ドイツ
(労働施策)

スウェーデン

英国

EU

■ 65) 就労者の労働安全衛生の改善のための労働保護の措置の実施に関する法律（労働保護法）（http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html）
 ■ 66) ドイツの労災保険は、日本と異なり、産業・業種別に組織された労災保険組合が保険者となっているが、労働災害や職業病に対する補償だけでなく、災害予防（職場の安全衛生）の確保をその重要な取組みの一つとしている。災害予防の観点からは、労災保険の保険者である各労災保険組合自身が、当該産業・業種についての専門知識を有することが必要であり、そのためにも保険者が産業・業種別に組織されることが重要な意味を持つとされている。
 ■ 67) ドイツの社会保険制度には、失業保険、年金保険、医療保険、労災保険、介護保険がある。

表 3-2-10 労災保険制度

名称	労災保険制度 (gesetzlichen Unfallversicherung)	
根拠法	社会法典第7編 (SGB VII)	
運営主体	<ul style="list-style-type: none"> ・労災保険の保険者は、業種別の同業者組合 (Berufsgenossenschaft) が9団体 ①化学、②木材・金属加工、③エネルギー・テキスタイル・電機・通信機器、④食品・ケータリング、⑤建築、⑥貿易・流通、⑦管理業務、⑧運輸、⑨保健・福祉サービスとなっている。事業者団体として組織されている。その他に、農業、森林及び造園社会保険組合 (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)、連邦及び鉄道災害保険組合 (Unfallversicherung Bund und Bahn)、各州災害金庫 (Unfallkassen der Länder) 等がある。 ・同業者組合及び公的な災害金庫を傘下に擁する組合連合として、全国ドイツ労災保険組合 (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:DGUV) がある。 	
被保険者資格	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者、職業養成訓練等の受講者のほか、幼稚園に通う児童、学校に通う生徒等も含まれる。 	
給付の種類・給付内容	医療給付	<ul style="list-style-type: none"> ①救急治療、②医師による治療、③歯科治療 (義歯を含む)、④投薬、応急手当に使用する物品 (包帯等) の提供、⑤自宅看護、⑥入院による治療又はリハビリテーション施設での治療、⑦医療リハビリテーション、を状況に応じて際限なく提供。 ・退院後も職場復帰・社会復帰のための支援として、①従前の職場への復帰又は新たな仕事探しのための支援、②職業訓練の受講費用の負担、③求職活動のための旅費、④自動車等の移動のための手段、⑤住居のバリアフリー化、⑥家事・育児の支援、を提供。
	一時的な労働不能給付	<ul style="list-style-type: none"> ①休業補償手当 (Verletztengeld) :業務災害、通勤災害、職業病により就労不能となった場合は、最初の6週間は事業主によって継続賃金 (Entgeltfortzahlung) が支払われる。その後も就労不能な場合は、休業補償手当 (Verletztengeld) の対象となり、当該災害により就労不能となった日から回復するまでの治療期間中の所得保障として、賃金の80% が支給される。回復が見込まれない場合は、最長78週間で支給が打ち切られる。 ②移行期手当 (Übergangsgeld) :職場復帰までの職業リハビリテーション期間に、賃金の68% ~ 75% が支給される。
	永久的な労働不能給付	<ul style="list-style-type: none"> ①障害年金 (Versichertenrente) :業務災害、通勤災害、職業病により、被災又は発症後、26週間経過した後に、稼働能力が20%以上減少している場合に対象となる。稼働能力の減少 (Minderung der Erwerbsfähigkeit: MdE) の程度及び年間賃金 (Jahresarbeitsverdienst: JAV) に応じて支給され、100%稼働能力が失われたとされた場合の金額 (年間賃金の3分の2) が満額とされる。例えば、稼働能力が30%減少した場合は、年間賃金の3分の2 (満額の障害年金) の30%が障害年金として支給される。ただし、稼働能力が50%を超えて減少した場合は、障害年金額は10%割増される。休業補償手当 (Verletztengeld) が支給停止となる日から支給が開始され、労働者の稼働能力の減少が継続する限り支給される。障害年金が支給される際には、他の法定年金との併給調整が行われる。 ②介護手当 (Pflegegeld) :日常的に介護が必要となった場合に支給。
	遺族	<ul style="list-style-type: none"> 遺族給付 (Hinterbliebenenleistungen) :労働者が死亡した場合、遺族に対して支給。 ①死亡手当 (Sterbegeld) <ul style="list-style-type: none"> 労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により死亡した場合、遺族に対して労働者の死亡時の平均報酬額の7分の1が一時金として均等割で支給される。 ②遺体搬送料等 (Überführungskosten) <ul style="list-style-type: none"> 労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により居住地から離れた場所で死亡した場合、埋葬場所まで遺体を搬送した費用及び埋葬料を支給。 ③遺族年金 (Hinterbliebenenrenten) <ul style="list-style-type: none"> a 寡婦・寡夫年金 (Witwen-und Witverrente) <ul style="list-style-type: none"> 労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により死亡した場合に、寡婦・寡夫に対して、再婚するまでの最長2年間支給 (寡婦・寡夫に収入がある場合は、減額支給)。 支給期間及び支給額は、以下のとおり。 ・労働者が死亡した日の属する月から3カ月間以内に、労働者の生前の年間賃金の3分の2を支給。 ・労働者が死亡した日の属する月から3カ月が過ぎると、1年当たり労働者の生前の年間賃金の30%を、最長で労働者が死亡した日の属する月から24カ月目まで支給。 遺族が以下の場合には、労働者が死亡した日の属する月から3カ月が過ぎると、1年当たり労働者の生前の年間賃金の40%を支給。 ・寡婦・寡夫の年齢が47歳以上の場合。 ・遺児年金の受給資格のある子供又は障害のある子供を養育する場合若しくは27才を満しているため遺児年金受給資格のない子供を養育している場合。 ・寡婦・寡夫に、「社会法典第7編 (SGB VII)」 § 65に規定する障害がある場合。 b 遺児年金 (Waisenrente) <ul style="list-style-type: none"> 労働者が、業務災害、通勤災害、職業病により死亡した場合に、18歳未満 (学生・職業訓練生、障害者、連邦ボランティア法に定められた活動参加の場合は27歳未満) の遺児 に対して、以下の年金を支給 (収入がある場合は減額支給)。 ・両親の一方が生存する遺児 (Halbwaisen) の場合は、労働者の生前の年間賃金の20%。 ・両親がいない遺児 (Vollwaisen) の場合は、労働者の生前の年間賃金の30%。 ④支援金 (Hilfe) <ul style="list-style-type: none"> 労働者の死亡が、業務災害、通勤災害、職業病に起因しないために遺族年金の対象とならない場合は、寡婦・寡夫に対して、労働者の生前の年間賃金の40%が一時金として支給される。
	財源	<ul style="list-style-type: none"> 保険料
実績	公費負担	-
	受給者数	-
	支給総額	94.4億ユーロ (2015年)
	基金残高等	29.1億ユーロ (2015年末)

表 3-2-11 業務災害・通勤災害の届け出件数の推移

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
業務災害	954,459	919,025	885,009	874,514	869,817	866,056
通勤災害	223,973	188,452	176,356	185,667	174,240	179,181
合計	1,178,432	1,107,477	1,061,365	1,060,181	1,044,057	1,045,237

資料出所：全ドイツ労災保険組合「DGUV Statistics 2015」Table4

イ 制度対象者の例外

自営業者は一般的に適用除外であるが、自営農業者、沿岸漁業の漁師、保健・福祉分野の自営業者（ホームヘルパー、介護労働者等）は、例外として適用される。また、適用除外である自営業者も、ほとんどの場合は自らの業種を管轄する同業者保険組合において任意加入することが可能である。公務員は、労災保険の適用除外となっており、他制度が適用される。

ロ 補償対象（Versicherungsfalles）

活動の種類によって異なる。

(イ) 業務災害（Arbeitsunfall）

労働者が負う就労中や出張中に遭遇する事故。

(ロ) 通勤災害（Wegeunfall）

労働者が職場へ往復する直接的なルート上で遭遇する事故である。労働者が勤務時間中に子供の対応を行う場合等、迂回する必要がある場合に、迂回ルート上で遭遇した事故も通勤災害と認められる。

(ハ) 職業病（Berufskrankheit）

労働者が職業上の活動を行うことによって、健康を損なうことが高いレベルで発生すると科学的知見で裏付けられた影響を、他の全住民に比べ、より強く被っている場合に発症する疾病をいう。職業病は、ドイツ連邦政府が連邦参議院の承認を得て制定するリスト（Berufskrankheiten-Verordnung）⁶⁸に掲載されている。

ハ 申告の義務

事業主は、業務災害、通勤災害、職業病により労働者が3日を超えて就労不能であった場合又は死亡した場合

は、当該災害の発生後3日以内に、同業者保険組合（BG）や疾病金庫に報告を行うことを義務付けられている。

(6) 解雇規制

「民法典（Bürgerliches Gesetzbuch: BGB）」により解約予告期間、法の一般原則による解雇無効の可能性を規定する他、社会的弱者に対する⁶⁹解雇無効の可能性が個別法により規定されている。また、労働者を社会的正当性のない解雇から保護するために、「解雇保護法（Kündigungsschutzgesetz: KSchG）」及び「事業所組織法」により解雇保護が規定されている。

イ 個人的理由による解雇（普通解雇）

(イ) 民法典による規定

法の一般原則（公序及び信義誠実）に違反する解雇は無効とされる。労使のいずれも暦日の15日又は末日の4週間前までに告知することにより労働契約を終了させることが可能であるが、使用者が2年以上勤務する労働者を解雇する場合には、さらに勤続年数ごとに解雇予告期間が必要である（民法典第622条）。

表 3-2-12 勤続年数と解雇予告期間

勤続年数	2年以上	5年以上	8年以上	10年以上	12年以上	15年以上	20年以上
解雇予告期間	1か月	2か月	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月

注：労働者が満25歳になるまでの期間は勤続年数の算定に含めない。

(ロ) 解雇保護法（Kündigungsschutzgesetz: KSchG）及び事業所組織法による規定

a 一般的解雇保護

（Allgemeiner Kündigungsschutz）

(a) 原則

同一の事業所内又は企業内において6か月以上労働関係が継続している労働者の労働関係の解約は、社会的正当性がない場合は無効となる。

社会的正当性がないとされる基準は、労働者の個人若しくはその行為に原因がある場合、当該事業所内で

■ 68) 職業病のリスト (<http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Berufskrankheiten/Rechtsgrundlagen/Anlage-BKV.html>)

■ 69) 妊婦及び母親（出産後4か月まで）「母性保護法（MuSchG）」§9、両親休暇の取得者「連邦両親手当・両親休暇法（BEEG）」§18、重度障害者「社会法典第9編（SGB IX）」§85、その他、兵役義務法、軍人法、職場保護法、介護時間法、家族介護時間法の規制がある。

引き続き雇用することの妨げとなる緊急の経営上の必要性がある場合である。

(b) 適用範囲

一般的解雇保護は、労働者10人以下（職業訓練生を除く）の事業所には適用されない。この10人の労働者数の算定に際し、週20時間以下の所定労働時間の短時間労働者は0.5、同20時間超30時間以下は0.75として算定する。

(c) 事業所委員会の役割

事業主は、事業所委員会に文書で解雇に関する情報を与え、両者で協議をしなければならない。事業主は当該事業所委員会に対して解雇を行う理由を伝えなければならない。事業所委員会への協議がなされない解雇については無効となる。

b 解雇の異議申出

(a) 事業所委員会への異議申出

労働者は、解雇に社会的正当性がないと判断した場合は、解雇予告から1週間以内に、事業所委員会に対して異議申出を行うことができる。事業所委員会は、当該異議申出に理由があると判断した場合、事業主との話し合いで解決するよう努力しなければならない。

事業所委員会は、当該労働者及び事業主に対して、要求に応じて、書面をもって当該異議申出に関する意見を伝えなければならない。

(b) 労働裁判所への訴え

労働者は、解雇に社会的正当性がないことを確定させたい場合は、書面による解雇予告を受領してから3週間以内に、労働裁判所に対して、当該解雇によっても労働関係が消滅しないことの確認の訴えを提起しなければならない。

(c) 労働裁判所の判決による労働関係の消滅（解雇の和解金による解決）

解雇が社会的に不当であることから、労働裁判所が当該解雇で労働関係が消滅していないことを確認して解雇が無効となった場合でも、労働者に対して労働関係の継続を期待できない事情がある場合は、労働裁判所は、労働者の申請により、労働関係を解消させ事業主に対して算定された和解金の支払を命じることができる。

和解金の額は、月給額の12か月分を上限として決定される。ただし労働者が満50歳以上で、労働関係が15年以上継続している場合は、15か月分を上限とされ、労働者が満55歳以上で労働関係が20年以上継続している場合は18か月分を上限とされる。

なお月給額は、労働関係が終了した月に所定労働時間に就労した場合の現金と現物収入である。

□ 届出義務のある経済的理由による解雇

（Anzeigepflichtige Entlassungen）（整理解雇）

(イ) 公共職業安定所への届出

事業主は、30暦日以内に一定数以上の労働者の解雇を行う場合、それ以前に地域の公共職業安定所へ、解雇計画の届出を行わなければならない。

（届出の基準）

- ①労働者数が21人から59人の事業所において6人以上の解雇を行う場合
- ②労働者数が60人から250人の事業所において全労働者数の10%解雇を行う場合
- ③251人から499人の事業所において26人以上の解雇を行う場合
- ④500人以上の事業所において30人以上の解雇を行う場合

地域の公共職業安定所は、30日間の再就職支援の準備時間が短く対応困難な場合は、当該届出を受領した後、最長2か月間、解雇を停止することができる⁷⁰。

(ロ) 事業所委員会への情報提供

事業主は、届出義務のある解雇を計画している場合は、

■ 70) 公共職業安定所が、当該解雇の可否を判断するものではない。

事業所委員会に対して遅滞なく、書面により情報提供①
 予定する解雇の理由、②解雇される労働者の数と職業分
 類、③常時雇用される労働者の数と職業分類、④解雇が
 行われる期間、⑤解雇される労働者の選択基準、⑥退職
 一時金がある場合の算定基準）を行わなければならない。

事業主と事業所委員会は、解雇を避け、又は限定し、結
 果を緩和できる可能性について協議しなければならない。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

長期的に減少傾向が続いている。

ロ 労働者団体

ドイツ労働組合総同盟 (Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB) は、1949年に設立された組合員数約609万6千人 (2015年) のドイツ最大かつ世界でも最大規模の労働組合であり、傘下にIGメタル (金属産業労働組合)、Ver. di (統一サービス産業労働組合) 等8つの産業別組合を抱えている。また、ITUC (国際労働組合総連合) の加盟組織にもなっている。

ハ 使用者団体

ドイツ経営者団体連合会 (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA) は全国組織の使用者団体であり、50の連邦レベルの産業別の使用

者団体と14の州レベルの使用者団体を擁している。

(2) 労働争議の発生件数等

事業主は、労働争議 (10人以上の労働者による1日以上
 の労働争議、又は労働損失日数が100人日以上の労働
 争議) の発生及び終了を、速やかに管轄の公共職業安定
 所に届出を行うことが義務付けられている。労働争議の
 発生件数は2013年に増加し、2014年に減少したが、2015
 年に再び増加した。

2015年7月10日より「協約単一法」(Gesetz zur Tarifeinheit) が施行された。伝統的な労働協約システムが弱体化する中⁷¹⁾で、事業所内に多数決主義を導入することで、労働協約の単一性を確保しようとするものであり、事業所内において複数の労働協約の衝突が生じている場合、当該事業所においてより多くの労働者を組織する労働組合の労働協約のみが適用される事業所内多数決主義等を規定している。

(3) 共同決定

労働者が、企業的意思決定に参画する権利としての
 共同決定には、「事業所組織法」に基づく事業所レ
 ベルのものと、「共同決定法 (Mitbestimmungsgesetz: MitbestG)」に基づく企業レベルのものがある。

イ 事業所レベルの共同決定

「事業所組織法」に基づき、3人以上の事業所委員会の

表 3-2-13 労働組合員数と組織率の推移

年	1990	1995	2000	2005	2010	2013	2014
①被用者数 (千人)	25,669	31,949	32,266	31,627	34,070	34,920	35,325
②労働組合員数 (千人)	8,014	9,335	7,928	6,856	6,325	6330	—
③推定組織率 (%)	31.2	29.2	24.6	21.7	18.6	18.1	—

資料出所: OECD.Stat

表 3-2-14 労働争議の発生件数等

年	2010	2011	2012	2013	2014	2015
発生件数 (件)	131	158	367	1,384	637	1,618
参加人員数 (人)	11,520	11,282	22,158	66,900	57,772	229,604
労働損失日数 (人日)	24,501	69,896	86,051	149,584	154,745	1,092,121

資料出所: ドイツ連邦雇用庁

■71) そもそもドイツでは「1事業所1協約」が原則とされてきたが、2010年、ドイツ連邦労働裁判所の「1事業所内に異なった労働協約が存在しても良い」とする判決により、事実上、協約単一性の原則が放棄された。この度の「協約単一法」により、「1事業所1協約」原則が復活することとなった。

代表の被選挙権のある労働者（18歳以上で勤続6カ月以上）を含む、5人以上の事業所委員会の代表の選挙権のある労働者（18歳以上）を雇用する事業所においては、事業所委員会を設置することができる。

事業所委員会は、すべての従業員を代表して、従業員の利益のために、法律又は労働協約上規定がない場合に限り、操業時間短縮や解雇等の重要事項を、使用者と協議し共同決定する権利を有する。

□ 企業レベルの共同決定

「共同決定法（MitbestG）」に基づき、従業員が2,000人を超える大規模企業は、取締役の任免等の企業経営の重要事項を決定する監査役会（Aufsichtsrat）⁷²が設置される。

監査役会は、同数の株主代表と従業員代表（労働者及び組合から選出）により構成され、その人数は、従業員数の規模により、12人（従業員数1万人以下）、16人（同2万人以下）又は20人（同2万人超）となる。

(4) 労働裁判所（Gerichte für Arbeitssachen）

イ 管轄等

「労働裁判所法（Arbeitsgerichtsgesetz：ArbGG）」に基づき、労働関係から生じる、労働者と使用者との間の民事的権利争議⁷³を扱う。労働裁判所の裁判官は職業裁判官と、労働者及び使用者の関係者から選ばれる名誉裁判官（ehrenamtlichen Richtern）によって構成される。

□ 三審制

審議は、三審制となっており、第一審は労働裁判所となっている。

第一審の判決に不服のある当事者は、訴訟物価格が600ユーロを超えるか、労働関係の存否又は解雇を争う場合か、第一審判決文に控訴が許される旨記載がある場合に限り、州労働裁判所（Landesarbeitsgericht：LAG）に控訴することができる。

控訴審の州労働裁判所の判決に不服がある当事者は、州労働裁判所の判決又は決定において許された場合に限り、ドイツ連邦労働裁判所（Bundesarbeitsgericht：BAG）に上告することができる。

5 最近の動向……………

(1) 継続教育訓練と失業保険による保護の強化法の施行

2016年8月1日、継続教育訓練と失業保険による保護の強化法（Arbeitslosenversicherungsschutz-und Weiterbildungsstärkungsgesetz：AWStG）が施行された。同法は新たに低熟練労働者の継続職業教育訓練を強化して就業の機会を向上させることを目的としており、主な内容は下記のとおり。

イ 手当による支援

継続職業教育訓練クーポンを受取る失業者や被用者が、職業訓練を開始して中間・終了試験に合格すればそれぞれ1,000ユーロ、1,500ユーロの手当を支給する。（2016年7月31日～2020年12月31日）

□ 中小企業の就業者への継続職業教育訓練手当

新たに中小企業の労働者が労働時間外に継続職業教育訓練を受けた場合に継続職業教育訓練手当を受け取れるようになった。

(2) 統合法の成立と施行

2016年7月に難民に対する「支援と要求」を基本理念とする統合法（Integrationsgesetz）が成立し、同年8月から施行された。労働分野に関連する主な内容の詳細は2（8）ハ（二）参照。

(3) 派遣労働及び請負契約に関する法律の成立と施行

2016年11月25日、派遣労働及び請負契約に関する法律（Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen）が成立し、2017年4月1日から施行される。派遣労働者に対する規制の再構築の

■ 72) 監査役会（Aufsichtsrat）は、取締役の任免、投資計画、人員計画、賃金の決定等について強い権限を有している。たとえば従業員2,000人超の上場企業では、共同決定法に基づき、監査役会が設置される。監査役会は株主代表と労働者代表で構成され、その割合が1対1の場合、これを「完全な共同決定」という。
 ■ 73) 労組と使用者団体間（集団的）、個々の労働者と使用者間（個別的）の労働関係のトラブル（労使紛争）を扱う。なお、公務員は、この法律では労働者から除外され、別途「行政裁判所」の管轄となる。

動向と今後の見通し
国際機関による経済
及び雇用・失業等の

カナダ

米国

フランス

（労働施策）
ドイツ

スウェーデン

英国

E
U

流れを受け、派遣労働の柔軟性を確保しつつ、低賃金化や濫用の防止を目的としている。主な内容は下記のとおり。

イ 派遣期間の上限設定

原則18か月間の最大派遣期間が導入され、その後に引き続き同一の派遣先企業で働くことを希望する派遣労働者は、当該企業で直接雇用されなければならない。できない場合、派遣元は派遣労働者を派遣先から引き上げなければならない。ただし、労働協約による逸脱が認められている。

ロ 均等待遇措置

派遣労働者は受け入れから遅くとも9か月後から比較可能な基幹従業員と同等の賃金を受け取らねばならない。ただし、労働協約で段階的な賃金引き上げが設けられている場合に、例外として労働協約による逸脱が認められている。（その場合には、遅くとも15か月経過後には、労働者は、同等の賃金を受け取らなければならない。）

ハ ストライキ代替労働者としての派遣の利用を禁止

ニ 請負の濫用防止

これまで判例法で形成されてきた「労働者性の判断基準」が改めて民法典の条文として明確化され、事業所委員会に対する使用者の情報提供義務に「使用者と労働関係にない者（派遣労働者や請負労働者）に関する詳細な配置計画（労働時間、就労場所、労働内容）」等が盛り込まれる等した。

(4) 労働4.0の公表

デジタル化が進むなどの社会の変化を考慮して、労働の未来に関するデザインを構築するために、2015年4月からドイツ国内において国民との対話プロセス「労働4.0」を連邦労働・社会省が行っており、2016年の11月にその成果を報告書（ホワイトペーパー）として取りまとめた。

報告書では、「デジタル化における良好な労働」は、労働保護とフレキシビリティを提供する社会的にバランスのとれた新たな労働の世界を目指すもので、労働の時間や場所に関してより多くのオプションを提供する「選択

労働時間法」、（失業時だけでなく労働者が継続的に働けることを確保するために）職業能力の強化等に予防的に取り組む「労働保険」、若年者に初期投資資金を与えて技能取得や起業等に利用する「就業者口座」などの概念が提案されている。

今後、2年間の期限で、フレキシビリティに関する様々なコンセプトを産業部門及び企業レベルで実際にテストしていく実験スペースを設ける予定になっている。

(5) 男女の賃金格差の是正

2013年の連立政権の協定を踏まえて、男女の賃金格差を是正するための法案が連邦家族省で検討され、2017年1月に法案が閣議決定された。

主な内容としては、①従業員が200名を超える企業では、同一又は比較可能な業務を行っている異なる性別の従業員の平均月額給与に関する情報請求権が従業員に与えられること、②500名以上の企業では、賃金の公平性に関する検査の実施や規則の作成、状況の報告が求められることなどが含まれている。

(参考文献)

- ドイツ連邦労働・社会省（Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS）
<http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>
- ドイツ連邦統計局（DESTATIS）
<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>
- ドイツ連邦雇用庁（Bundesagentur für Arbeit: BA）
http://www.arbeitsagentur.de/nn_27908/Navigation/Startseite/Startseite.html
- ドイツ連邦雇用庁統計局（Bundesagentur für Arbeit Statistik）
<http://statistik.arbeitsagentur.de/>
- ドイツ労働市場・職業研究所（Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: IAB）
<http://www.iab.de/>
- ミニジョブセンター（Der Minijob Zentrale）
http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html

国際機関による経済動向と今後の見通し
カナダ
米国
フランス
ドイツ (労働施策)
スウェーデン
英国
EU

- ドイツ法定災害保険
(Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung: DGUV)
<http://www.dguv.de/inhalt/index.jsp>

- ドイツ労働組合総同盟
(Der Deutscher Gewerkschaftsbund)
<http://www.dgb.de/>

- 欧州社会基金 (European Social Fund: ESF)
<http://ec.europa.eu/esf/>

(法令)

- 社会法典第3編 (SGB III)
http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/
- 解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz: KSchG)
<http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>

- 事業所組織法
(Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG)
<http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>